



CÂMARA DOS DEPUTADOS

**PROPOSTA DE EMENDA À
CONSTITUIÇÃO N.º 221-B, DE 2019
(Do Sr. Reginaldo Lopes e outros)**

Altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos; tendo parecer: da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela admissibilidade da PEC 221/19 e da PEC 8/25, apensada (relator: DEP. PAULO AZI); e da Comissão Especial, pela aprovação da PEC 221/19 e da PEC 8/25, apensada, com substitutivo; e, pela inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2, apresentadas nesta Comissão, e, pela rejeição das disposições restantes das Emendas nº 1 e nº 2, apresentadas nesta Comissão (relator: DEP. LEO PRATES).

DESPACHO:

À COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

SUMÁRIO

I - Proposta inicial

II - Proposta apensada: 8/25

III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:
- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

IV - Na Comissão Especial:
- Emendas apresentadas (2)
- Parecer do relator
- Substitutivo oferecido pelo relator
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão
- Voto em separado

As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do art. 60 da constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

O Art. 07º inciso XII da Constituição Federal Passa a Vigorar com a seguinte redação:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Art. 3º Esta lei entra em vigor 10 anos após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O atual nível de desemprego e, sobretudo, seu caráter estrutural observado em diversos países têm levado à discussão sobre a redução da jornada de trabalho (RJT), como um dos meios para preservar e criar empregos de qualidade. No Brasil não é diferente. O desemprego atingiu níveis altos e, paradoxalmente, enquanto muitas pessoas estão desempregadas outras trabalham longas jornadas.

Em vários países, a RJT sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de boas condições de vida. Porém, esta redução poderia até ser bem mais que isso, e impulsionar a economia e dinamizar seu ciclo virtuoso levando à melhoria do mercado de trabalho. Isto permitiria a geração de novos postos de trabalho, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e produtividade do trabalho e teria como consequência, o crescimento do consumo. Este, por sua vez, levaria ao aumento da produção, o que completaria o círculo virtuoso.

Na Itália. A média trabalhista é de 36 horas à semana, ainda que a jornada máxima legal marque 40 horas à semana. Os rendimentos dos trabalhadores na Itália é de 2.900 dólares em média, e contam com quatro semanas de férias ao ano. Na Austrália. Quem trabalha na iniciativa privada tem jornada de 36 horas semanais, no entanto, os trabalhadores públicos trabalham 38 horas. A média salarial anual é de 3.750 dólares por mês. Na Suécia. Em média trabalham 36 horas à semana, com uma percepção mensal média de 3.200 dólares ao mês. Na Bélgica. Trabalham em média 35 horas à semana, e a média salarial chega aos 3.700 dólares mensais. Na Suíça. A média de horas trabalhadas à semana é de 35, com uma média salarial mensal de 4.200 dólares. Na Alemanha. Tem uma média de 35 horas trabalhadas por pessoa à semana com um rendimento mensal de 4.200 dólares. Na Irlanda. Entre 1983 e 2012 a média de horas trabalhadas por pessoa na Irlanda passou de 44 a 34, com uma percepção mensal média de 4.300 dólares. Na Noruega. Assim como na Dinamarca, a média de horas trabalhadas à semana é de 33; os trabalhadores contam com um mínimo de 21 dias de férias e as licenças por maternidade chegam às 43 semanas, com salários que em média somam 3.800 dólares. Na Dinamarca. Em média trabalham 33 horas semanais, sua cultura trabalhista é muito flexível pois contam com seguro desemprego que pode ser estendido até por dois anos. O salário mensal atinge os 3.800 dólares. E na Holanda. Com uma média salarial mensal de 3.900 dólares por pessoa, a jornada trabalhista por semana é de 29 horas, com notáveis prerrogativas para as mães trabalhadora, que chegam a ter jornadas trabalhistas de quatro dias à semana.

A redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais aparentemente tem um potencial para aumentar em mais de 500 mil novos empregos nas somente nas regiões metropolitanas; este valor está próximo da variação do emprego ocorrida após a redução da jornada

de trabalho em 1988, que passou de 48 para 44 horas semanais. Como a variação do emprego ocorrida de 1988 para 1989 foi de aproximadamente 460 mil nos postos.

Sala das Sessões, em 11 de dezembro de 2019.

Reginaldo Lopes
Deputado Federal



CONFERÊNCIA DE ASSINATURAS (56ª Legislatura 2019-2023)

Conferência de Assinaturas
(Ordem alfabética)

Página: 1 de 5

Proposição: PEC 0221/19
Autor da Proposição: REGINALDO LOPES E OUTROS
Data de Apresentação: 11/12/2019
Ementa: Altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.
Possui Assinaturas Suficientes: SIM

Totais de Assinaturas:

Confirmadas	191
Não Conferem	016
Fora do Exercício	000
Repetidas	161
Ilegíveis	002
Retiradas	000
Total	370

Confirmadas

1	ABOU ANNI	PSL	SP
2	AFONSO FLORENCE	PT	BA
3	AFONSO MOTTA	PDT	RS
4	AGUINALDO RIBEIRO	PP	PB
5	AIRTON FALEIRO	PT	PA
6	AJ ALBUQUERQUE	PP	CE
7	ALEXANDRE LEITE	DEM	SP
8	ALEXANDRE PADILHA	PT	SP
9	ALICE PORTUGAL	PCdoB	BA
10	ALIEL MACHADO	PSB	PR
11	ANDRÉ ABDON	PP	AP
12	ANDRÉ FIGUEIREDO	PDT	CE
13	ANDRÉ FUFUCA	PP	MA
14	ANDRÉ JANONES	AVANTE	MG
15	ASSIS CARVALHO	PT	PI
16	ÁTILA LINS	PP	AM
17	ÁTILA LIRA	PP	PI
18	BACELAR	PODE	BA
19	BENEDITA DA SILVA	PT	RJ
20	BETO FARO	PT	PA
21	BETO ROSADO	PP	RN
22	BIA CAVASSA	PSDB	MS
23	BOHN GASS	PT	RS
24	BRUNA FURLAN	PSDB	SP

25	CAPITÃO ALBERTO NETO	REPUBLICANOS	AM
26	CARLOS HENRIQUE GAGUIM	DEM	TO
27	CARLOS VERAS	PT	PE
28	CARLOS ZARATTINI	PT	SP
29	CÉLIO MOURA	PT	TO
30	CÉLIO SILVEIRA	PSDB	GC
31	CÉLIO STUDART	PV	CE
32	CEZINHA DE MADUREIRA	PSD	SP
33	CHIQUINHO BRAZÃO	AVANTE	RJ
34	CHRISTIANE DE SOUZA YARED	PL	PR
35	CORONEL TADEU	PSL	SP
36	CRISTIANO VALE	PL	PA
37	DAGOBERTO NOGUEIRA	PDT	MS
38	DAMIÃO FELICIANO	PDT	PB
39	DANIEL ALMEIDA	PCdoB	BA
40	DANIEL TRZECIAK	PSDB	RS
41	DANIELA DO WAGUINHO	MDB	RJ
42	DELEGADO ÉDER MAURO	PSD	PA
43	DIEGO GARCIA	PODE	PR
44	DOMINGOS NETO	PSD	CE
45	DR. LEONARDO	SOLIDARIEDADE	MT
46	DRA. VANDA MILANI	SOLIDARIEDADE	AC
47	DULCE MIRANDA	MDB	TO
48	EDMILSON RODRIGUES	PSOL	PA
49	EDUARDO BARBOSA	PSDB	MC
50	EDUARDO COSTA	PTB	PA
51	EDUARDO DA FONTE	PP	PE
52	ELI BORGES	SOLIDARIEDADE	TO
53	ELIAS VAZ	PSB	GC
54	EMANUEL PINHEIRO NETO	PTB	MT
55	ENIO VERRI	PT	PR
56	ENRICO MISASI	PV	SP
57	ERIKA KOKAY	PT	DF
58	EROS BIONDINI	PROS	MC
59	EXPEDITO NETTO	PSD	RO
60	FÁBIO HENRIQUE	PDT	SE
61	FÁBIO MITIDIERI	PSD	SE
62	FABIO REIS	MDB	SE
63	FÁBIO TRAD	PSD	MS
64	FERNANDO RODOLFO	PL	PE
65	FLÁVIA MORAIS	PDT	GC
66	FREI ANASTACIO RIBEIRO	PT	PB
67	GASTÃO VIEIRA	PROS	MA
68	GELSON AZEVEDO	PL	RJ
69	GENECIAS NORONHA	SOLIDARIEDADE	CE
70	GENINHO ZULIANI	DEM	SP
71	GILBERTO ABRAMO	REPUBLICANOS	MC
72	GILDENEMYR	PL	MA
73	GIOVANI CHERINI	PL	RS

74	GLAUBER BRAGA	PSOL	RJ
75	GLEISI HOFFMANN	PT	PR
76	GONZAGA PATRIOTA	PSB	PE
77	HEITOR SCHUCH	PSB	RS
78	HELDER SALOMÃO	PT	ES
79	HÉLIO COSTA	REPUBLICANOS	SC
80	HENRIQUE FONTANA	PT	RS
81	IDILVAN ALENCAR	PDT	CE
82	IRACEMA PORTELLA	PP	PI
83	JAQUELINE CASSOL	PP	RO
84	JÉSSICA SALES	MDB	AC
85	JOÃO CAMPOS	REPUBLICANOS	GC
86	JOÃO DANIEL	PT	SE
87	JORGE SOLLÁ	PT	BA
88	JOSÉ GUIMARÃES	PT	CE
89	JOSE MARIO SCHREINER	DEM	GC
90	JUAREZ COSTA	MDB	MT
91	JUNIOR LOURENÇO	PL	MA
92	LAFAYETTE DE ANDRADA	REPUBLICANOS	MC
93	LÉO MORAES	PODE	RO
94	LEONARDO MONTEIRO	PT	MC
95	LEUR LOMANTO JÚNIOR	DEM	BA
96	LUCAS VERGILIO	SOLIDARIEDADE	GC
97	LUCIANO DUCCI	PSB	PR
98	LUCIO MOSQUINI	MDB	RO
99	LUIS TIBÉ	AVANTE	MC
100	LUISA CANZIANI	PTB	PR
101	LUIZA ERUNDINA	PSOL	SP
102	LUIZÃO GOULART	REPUBLICANOS	PR
103	LUIZIANNE LINS	PT	CE
104	MARA ROCHA	PSDB	AC
105	MARCELO NILO	PSB	BA
106	MARCELO RAMOS	PL	AM
107	MÁRCIO JERRY	PCdoB	MA
108	MARCON	PT	RS
109	MARGARIDA SALOMÃO	PT	MC
110	MARIA DO ROSÁRIO	PT	RS
111	MARIA ROSAS	REPUBLICANOS	SP
112	MARIANA CARVALHO	PSDB	RO
113	MÁRIO HERINGER	PDT	MC
114	MARLON SANTOS	PDT	RS
115	MARRECA FILHO	PATRIOTA	MA
116	MARX BELTRÃO	PSD	AL
117	MAURO BENEVIDES FILHO	PDT	CE
118	MAURO LOPES	MDB	MC
119	MIGUEL LOMBARDI	PL	SP
120	MILTON VIEIRA	REPUBLICANOS	SP
121	NATÁLIA BONAVIDES	PT	RN
122	NERI GELLER	PP	MT

123	NILSON PINTO	PSDB	PA
124	NILTO TATTO	PT	SP
125	NIVALDO ALBUQUERQUE	PTB	AL
126	ODAIR CUNHA	PT	MC
127	OLIVAL MARQUES	DEM	PA
128	ORLANDO SILVA	PCdoB	SP
129	OTACI NASCIMENTO	SOLIDARIEDADE	RR
130	OTONI DE PAULA	PSC	RJ
131	PADRE JOÃO	PT	MC
132	PASTOR SARGENTO ISIDÓRIO	AVANTE	BA
133	PATRUS ANANIAS	PT	MC
134	PAULÃO	PT	AL
135	PAULO ABI-ACKEL	PSDB	MC
136	PAULO FREIRE COSTA	PL	SP
137	PAULO GUEDES	PT	MC
138	PAULO PEREIRA DA SILVA	SOLIDARIEDADE	SP
139	PAULO PIMENTA	PT	RS
140	PAULO RAMOS	PDT	RJ
141	PAULO TEIXEIRA	PT	SP
142	PEDRO LUCAS FERNANDES	PTB	MA
143	PEDRO UCZAI	PT	SC
144	PERPÉTUA ALMEIDA	PCdoB	AC
145	POMPEO DE MATTOS	PDT	RS
146	PROFESSOR ISRAEL BATISTA	PV	DF
147	PROFESSORA DORINHA SEABRA REZE	DEM	TO
148	PROFESSORA MARCIVANIA	PCdoB	AP
149	PROFESSORA ROSA NEIDE	PT	MT
150	RAFAEL MOTTA	PSB	RN
151	RAUL HENRY	MDB	PE
152	REGINALDO LOPES	PT	MC
153	REJANE DIAS	PT	PI
154	RENILDO CALHEIROS	PCdoB	PE
155	RICARDO IZAR	PP	SP
156	ROBERTO DE LUCENA	PODE	SP
157	ROBERTO PESSOA	PSDB	CE
158	ROGÉRIO CORREIA	PT	MC
159	RONALDO CARLETTO	PP	BA
160	RONALDO MARTINS	REPUBLICANOS	CE
161	RUBENS BUENO	CIDADANIA	PR
162	RUBENS OTONI	PT	GC
163	RUI FALCÃO	PT	SP
164	RUY CARNEIRO	PSDB	PB
165	SÂMIA BOMFIM	PSOL	SP
166	SERGIO VIDIGAL	PDT	ES
167	SILAS CÂMARA	REPUBLICANOS	AM
168	SÓSTENES CAVALCANTE	DEM	RJ
169	STEFANO AGUIAR	PSD	MC
170	SUBTENENTE GONZAGA	PDT	MC
171	TITO	AVANTE	BA

172	TONINHO WANDSCHEER	PROS	PR
173	TÚLIO GADÊLHA	PDT	PE
174	ULDURICO JUNIOR	PROS	BA
175	VALMIR ASSUNÇÃO	PT	BA
176	VANDER LOUBET	PT	MS
177	VANDERLEI MACRIS	PSDB	SP
178	VAVÁ MARTINS	REPUBLICANOS	PA
179	VICENTINHO	PT	SP
180	VILSON DA FETAEMG	PSB	MG
181	VINICIUS CARVALHO	REPUBLICANOS	SP
182	WALDENOR PEREIRA	PT	BA
183	WALTER ALVES	MDB	RN
184	WELITON PRADO	PROS	MG
185	WELLINGTON ROBERTO	PL	PB
186	WILSON SANTIAGO	PTB	PB
187	WLADIMIR GAROTINHO	PSD	RJ
188	WOLNEY QUEIROZ	PDT	PE
189	ZÉ NETO	PT	BA
190	ZÉ SILVA	SOLIDARIEDADE	MG
191	ZECA DIRCEU	PT	PR

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
 Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

a) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

b) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI,

XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. ([Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013](#))

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....
.....

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO N.º 8, DE 2025

(Da Sra. Erika Hilton e outros)

Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PEC-221/2019.

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº , DE 2024
(Da Sra. Erika Hilton)

Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.

As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O inciso XIII do art. 7º passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º.....

.....
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;" (NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor 360 dias após a data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Esta emenda à Constituição surge a partir das demandas e reivindicações dos trabalhadores, por meio de mecanismos participativos, como a petição pública online do Movimento “Vida Além do Trabalho”, organizado pelo trabalhador Ricardo Azevedo, em que quase 800 mil brasileiros e brasileiras cobram do Congresso Nacional o fim da jornada 6x1 e adoção da jornada de trabalho de 4 dias na semana¹, evidenciando a

¹ Veja mais em: < <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067> > Acesso em 29/04/2024.



relevância e o respaldo significativo da sociedade em relação à necessidade de reformas na legislação trabalhista.

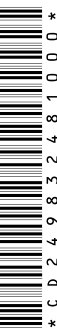
A alteração proposta à Constituição Federal reflete um movimento global em direção a modelos de trabalho mais flexíveis aos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de adaptação às novas realidades do mercado de trabalho e às demandas por melhor qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares.

Os empregados sempre buscaram reduzir o tempo de trabalho, sem ter seus salários diminuídos, por isso, cumpre ao Congresso Nacional avançar na redução da jornada de trabalho e propor medidas para impedir que empregadores subvertem os direitos ao tempo livre remunerado conquistado pelos trabalhadores. Na história brasileira das relações de trabalho, os conflitos e tensões em torno da jornada reduzida sempre foram alvo preferencial dos empregadores e empregados, não obstante, por meio da luta dos trabalhadores conquistaram-se o descanso semanal remunerado, férias, licenças maternidade e paternidade, abono de faltas e outros direitos.

Contudo, há resistências a esses avanços, em que se utiliza, por exemplo, o tempo livre conquistado pelos trabalhadores para benefício dos empregadores por meio da utilização de horas extras e banco de horas, visto que, muitas vezes, a flexibilização ignora o principal sintoma que precisa ser enfrentado.

As disputas pelo tempo de trabalho que precisam sempre ser atravessadas pelas dimensões do impacto econômico dessas decisões. A economista Marilane Teixeira, da UNICAMP, entende que com a adoção da redução da jornada de trabalho sem redução dos salários, como consequência teríamos o impulsionamento da economia brasileira e a redução de desigualdades, à medida que o aumento do consumo demandaria maior produção de serviços, resultando em mais contratações. Além de garantir mais postos de trabalhos, o que diminuiria os níveis de desemprego no país, para Marilane “Com jornadas menores, quem trabalha vai ter mais tempo para lazer, para os estudos, para a vida pessoal, vão aproveitar melhor o tempo, inclusive consumindo mais. A atividade econômica também melhorará”².

2 Ver mais em: <<https://www.cut.org.br/noticias/reducao-da-jornada-sem-reduzir-salario-aumenta-produtividade-e-lucro-diz-economi-f191>>. Acesso em 26/04/2024.



Os avanços de qualquer redução da jornada de trabalho foram conquistados no âmbito das negociações coletivas de trabalhos, num contexto de mobilizações que conseguiram furar o bloqueio patronal e negociar. Contudo, sob análise da redução de jornada legal de trabalho, compreende-se que, no marco da Constituição de 1988, em que o tempo de trabalho foi reduzido de 48h para 44 semanais, as outras grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores, como aconteceu em 2017.

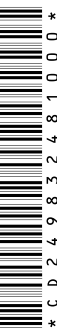
O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) demonstra em suas notas técnicas sobre a redução de jornada de trabalho que a situação atual no Brasil em relação ao tempo de trabalho é muito negativa para os trabalhadores. Pois temos uma situação de duração longa da jornada de trabalho (com as 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extras), ritmo intenso de trabalho e flexibilização da jornada em favor dos empregadores³.

É verdade que algumas categorias já conquistaram a redução da jornada de trabalho por meio da negociação coletiva. Em muitas outras categorias, a redução da jornada de trabalho incorporou-se definitivamente às pautas de reivindicações, como demonstra a adesão dos trabalhadores ao Movimento “Vida Além do Trabalho”. No entanto, o momento é o de transformar as garantias conquistadas por determinadas categorias profissionais em direito para todos os trabalhadores brasileiros, especialmente, requerendo o fim da escala 6x1 e adoção da jornada de 4 dias no Brasil. A situação atual explicita que é o momento de mais uma mudança na legislação, mas agora em favor dos trabalhadores, empregados e desempregados, que é a redução da jornada de trabalho sem redução de salário.

Uma redução legal da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais que abranja a todos os trabalhadores, pois todos necessitam ter mais tempo para a família, para se qualificar diante da crescente demanda patronal por maior qualificação, para ter uma vida melhor, com menos problemas de saúde e acidentes de trabalho - e mais dignidade. Diante disso, a mudança na legislação deve ser central para o Parlamento, pois,

3 Ver mais em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.html>> Acesso em 26/04/2024.



como visto anteriormente, este tema sofre forte resistência de alguns setores e a mudança legal precisa abranger todos os trabalhadores.

Um dos efeitos da redução da jornada de trabalho seria, além da inclusão de mais jovens nas atividades laborais⁴, em decorrência da dinamização tecnológica de vários setores, a produção de cerca de 6 milhões de postos de empregos⁵. Dessa maneira, a adoção de uma jornada de trabalho de quatro dias representa uma inovação significativa na gestão de recursos humanos, visando não apenas a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, mas também a promoção de um aumento na produtividade e eficiência das empresas brasileiras.

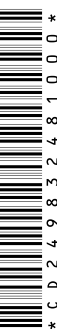
A petição do Movimento “Vida Além do Trabalho” argumenta que é de conhecimento geral que a jornada de trabalho no Brasil frequentemente ultrapassa os limites razoáveis, sendo a escala de trabalho 6x1 uma das principais causas de exaustão física e mental dos trabalhadores. A carga horária imposta por essa escala/jornada afeta negativamente a qualidade de vida dos empregados, comprometendo sua saúde, bem-estar e as relações familiares.

Em razão desses fatores, deve-se reavaliar as práticas de trabalho que afetam a saúde e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente a escala de trabalho 6x1 que impede até mesmo que os pais consigam ver seus filhos no dia-a-dia. Com a adoção da jornada de 4 dias permitirá tempo aos empregados para o acesso à saúde e ao lazer, garantindo menos estresse e fadiga dos empregados, em consequência, mais eficiência e agilidade nas atividades laborais.

Estamos em contexto em que a semana trabalho de 4 dias está sendo adotada em todo o mundo numa tentativa de melhorar a produtividade e o bem-estar no local de

⁴ Ver mais em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/118758-reducao-da-jornada-tem-15-milhao-de-assinaturas/>> Acesso em 26/04/2024.

⁵ Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada pelo DIEESE e Fundação Seade, com apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e parceria com instituições regionais. A proposta de redução da jornada de trabalho das atuais 44 para 40 horas semanais, sem redução dos salários, tem potencial de gerar, no limite, mais de 2,5 milhões de novos empregos, reduzindo assim o número de desempregados. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2009/notatec85ArgumentosReduzirJornada.pdf>> Acesso em 26/04/2024. Em um segundo momento, com a diminuição para 36 horas semanais, geráramos, então, 6 milhões de empregos no Brasil. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/02/06/paim-defende-reducao-da-jornada-de-trabalho-sem-impacto-salarial#:~:text=Em%20um%20segundo%20momento%2C%20com,dificuldades%20para%20encontrar%20emprego%20%E2%80%94%20observou.>>> Acesso em 26/04/2024.



trabalho, pois além de ser bom para as empresas, é bom para os clientes e empregados. E no fim, bom para toda a sociedade, já que hoje temos grandes desafios em saúde mental por conta da carga horária excessiva de trabalho que impede uma vida além do trabalho.

Há 26 anos, foi mudada a jornada de trabalho de 48h para 44h semanais, e estamos partindo para uma atualização. A semana de 4 dias seria uma redução na semana de trabalho de 44 horas para 36 horas, de modo que se resguarde o mesmo salário e os benefícios dos trabalhadores atualmente.

A medida proposta nesta Lei alinha-se aos princípios de justiça social e desenvolvimento sustentável, buscando um equilíbrio entre as necessidades econômicas das empresas e o direito dos trabalhadores a uma vida digna e a condições de trabalho que favoreçam sua saúde e bem-estar.

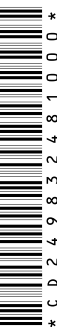
No Brasil, o programa piloto de implementação de jornada de 4 dias começou a ser realizado pela Reconnect Happiness at Work em parceria com a 4 Day Week Global e Boston College, e teve seu início em setembro de 2023. Cerca de 22 empresas com até 250 colaboradores aderiram à iniciativa, em que os resultados do projeto no país, apresentam projeções importantes para a transição das jornadas de trabalho para o modelo de 4 dias, em que é possível observar menor número de faltas dos empregados e produtividade em alta, em razão da adoção de estratégias de organizações funcionais para o modelo da empresa⁶.

Os resultados do programa piloto⁷ do Reino Unido (2023), por exemplo, são muito relevantes para comparar essas experiências brasileiras: i) 2900 colaboradores de 61 empresas participaram da proposta; ii) 92% das empresas continuarão com semana 4 dias após o término da avaliação; iii) 39% dos colaboradores se sentiram menos estressados; iv) 71% reduziram sintomas de burnout; v) 54% achou mais fácil conciliar vida pessoal e profissional.

Um dos mais significativos impactos mensurados foi o aumento de 1.4% na receita comparando com período similar de anos anteriores. A receita das empresas

6 Ver mais em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/02/19/menos-faltas-e-mais-foco-o-que-diz-quem-passa-pelo-teste-da-semana-de-4-dias-no-brasil.ghtml>> Acesso em 26/04/2024.

7 Ver mais em: <<https://www.4dayweekbrazil.com/>> Acesso em 26/04/2024.



aumentaram em média 35%. Além disso, o turnover (que seria a taxa de rotatividade dos empregados) reduziu 57% no período do programa-piloto.

A possibilidade de redução da jornada com manutenção do salário reflete um compromisso com a preservação do poder de compra e a estabilidade econômica dos trabalhadores, essenciais para o sustento de suas famílias e para a dinamização da economia como um todo. Assim como, a mudança da jornada de trabalho deve garantir que não resulte aos trabalhadores a diminuição proporcional dos salários, salvaguardando assim os direitos e a remuneração dos trabalhadores.

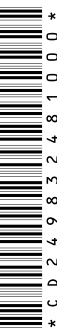
A definição de valor salarial visa proteger o trabalhador de qualquer tentativa de redução indireta de remuneração, assegurando que a base de cálculo para a remuneração na jornada reduzida seja o salário habitualmente recebido, fortalecendo assim os direitos trabalhistas.

Finalmente, a iniciativa legislativa aqui apresentada posiciona o Brasil na vanguarda das discussões sobre o futuro do trabalho, alinhando as práticas trabalhistas do país às tendências globais de flexibilização e humanização dos ambientes de trabalho. Tal abordagem não apenas beneficia os trabalhadores, promovendo saúde, bem-estar e maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também oferece às empresas a oportunidade de inovar em suas práticas de gestão, potencializando a produtividade, a criatividade, a satisfação dos empregados e o aumento de vagas de empregos.

Esta emenda à constituição, portanto, é um passo importante na construção de um mercado de trabalho mais justo, sustentável e adaptável às rápidas mudanças do século XXI, assegurando que o progresso econômico do Brasil seja alcançado de maneira inclusiva e equitativa, respeitando as necessidades e o bem-estar de sua força de trabalho.

Frente ao exposto, solicitamos, então, apoio aos nobres pares para a aprovação desta proposição.

Sala das Sessões, em 1^o de maio de 2024.





Erika Hilton

Deputada Federal (PSOL-SP)

Apresentação: 25/02/2025 15:47:45.647 - Mesa

PEC n.8/2025



Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinaturas.camara.leg.br/CD249832481000>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Erika Hilton e outros





CONFERÊNCIA DE ASSINATURAS (57ª Legislatura 2023-2027)

Proposição: PEC 8/2025
Autor da Proposição: Dep. Erika Hilton
Data da Apresentação: 25/02/2025 15:47:45.647
Ementa: Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil.

Possui Assinaturas Suficientes: Sim

Modalidade de Assinatura definida pela Autor: Assinaturas Individuais

Totais de Assinaturas:

Confirmadas	209
Fora do Exercício	010
Repetidas	000
Inválidas	018
Total	209
Mínimo	171

	Deputado	Confirmadas Partido	UF
1	Adail Filho	REPUBLIC	AM
2	Afonso Motta	PDT	RS
3	Airton Faleiro	PT	PA
4	Alencar Santana	PT	SP
5	Alexandre Lindenmeyer	PT	RS
6	Alfredinho	PT - Fdr PT-PCdoB-PV	SP
7	Alice Portugal	PCdoB	BA
8	Aliel Machado	PV	PR
9	Amanda Gentil	PP	MA
10	Amom Mandel	CIDADANIA	AM
11	Ana Paula Lima	PT	SC
12	Ana Pimentel	PT	MG
13	Andreia Siqueira	MDB	PA
14	André Figueiredo	PDT	CE
15	André Janones	AVANTE	MG
16	Antônia Lúcia	REPUBLIC	AC

17	Antônio Doido	MDB	PA
18	Arlindo Chinaglia	PT	SP
19	Augusto Puppio	MDB	AP
20	Aureo Ribeiro	SOLIDARI	RJ
21	Bacelar	PV	BA
22	Bandeira de Mello	PSB	RJ
23	Benedita da Silva	PT	RJ
24	Benes Leocádio	UNIÃO	RN
25	Bohn Gass	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
26	Bruno Farias	AVANTE	MG
27	Camila Jara	PT	MS
28	Carlos Henrique Gaguim	UNIÃO	TO
29	Carlos Veras	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PE
30	Carlos Zarattini	PT	SP
31	Carol Dartora	PT	PR
32	Charles Fernandes	PSD	BA
33	Chico Alencar	PSOL	RJ
34	Cleber Verde	MDB	MA
35	Clodoaldo Magalhães	PV	PE
36	Coronel Ulysses	UNIÃO	AC
37	Célia Xakriabá	PSOL	MG
38	Célio Studart	PSD	CE
39	Dagoberto Nogueira	PSDB	MS
40	Daiana Santos	PCdoB	RS
41	Dal Barreto	UNIÃO	BA
42	Damião Feliciano	UNIÃO	PB
43	Dandara	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
44	Daniel Almeida	PCdoB	BA
45	Daniel Barbosa	PP	AL
46	Daniela do Waguinho	UNIÃO	RJ
47	Danilo Forte	UNIÃO	CE
48	Dayany Bittencourt	UNIÃO	CE
49	Delegada Adriana Accorsi	PT	GO
50	Delegada Katarina	PSD	SE
51	Delegado Bruno Lima	PP	SP
52	Denise Pessôa	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
53	Diego Coronel	PSD	BA
54	Dilvanda Faro	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PA
55	Dimas Gadelha	PT	RJ
56	Domingos Neto	PSD	CE
57	Dorinaldo Malafaia	PDT	AP
58	Dr. Francisco	PT	PI
59	Dr. Zacharias Calil	UNIÃO	GO
60	Dra. Alessandra Haber	MDB	PA

61	Duarte Jr.	PSB	MA
62	Duda Ramos	MDB	RR
63	Duda Salabert	PDT	MG
64	Eduardo Velloso	UNIÃO	AC
65	Eduardo da Fonte	PP	PE
66	Elcione Barbalho	MDB	PA
67	Elmar Nascimento	UNIÃO	BA
68	Emanuel Pinheiro Neto	MDB	MT
69	Eriberto Medeiros	PSB	PE
70	Erika Hilton	PSOL - Fdr PSOL-REDE	SP
71	Erika Kokay	PT	DF
72	Euclides Pettersen	REPUBLIC	MG
73	Eunício Oliveira	MDB	CE
74	Fausto Pinato	PP	SP
75	Fausto Santos Jr.	UNIÃO	AM
76	Felipe Carreras	PSB	PE
77	Fernanda Melchionna	PSOL	RS
78	Fernanda Pessoa	UNIÃO	CE
79	Fernando Mineiro	PT	RN
80	Fernando Rodolfo	PL	PE
81	Florentino Neto	PT	PI
82	Flávio Nogueira	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PI
83	Gabriel Nunes	PSD	BA
84	Geraldo Resende	PSDB	MS
85	Gervásio Maia	PSB	PB
86	Gisela Simona	UNIÃO	MT
87	Glauber Braga	PSOL	RJ
88	Gleisi Hoffmann	PT	PR
89	Guilherme Boulos	PSOL	SP
90	Guilherme Uchoa	PSB	PE
91	Gustinho Ribeiro	REPUBLIC	SE
92	Heitor Schuch	PSB	RS
93	Helder Salomão	PT	ES
94	Henderson Pinto	MDB	PA
95	Hugo Leal	PSD	RJ
96	Icaro de Valmir	PL	SE
97	Ivan Valente	PSOL	SP
98	Ivoneide Caetano	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA
99	Iza Arruda	MDB	PE
100	Jack Rocha	PT	ES
101	Jandira Feghali	PCdoB	RJ
102	Jilmar Tatto	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
103	Jonas Donizette	PSB	SP
104	Jorge Solla	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA

105	Joseildo Ramos	PT	BA
106	Josenildo	PDT	AP
107	Josias Gomes	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA
108	José Airton Félix Cirilo	PT	CE
109	José Guimarães	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	CE
110	José Nelto	PP	GO
111	João Daniel	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SE
112	Juliana Cardoso	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
113	Juninho do Pneu	UNIÃO	RJ
114	Júnior Ferrari	PSD	PA
115	Keniston Braga	MDB	PA
116	Kiko Celeguim	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
117	Laura Carneiro	PSD	RJ
118	Leo Prates	PDT	BA
119	Leonardo Monteiro	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
120	Leur Lomanto Júnior	UNIÃO	BA
121	Lindbergh Farias	PT	RJ
122	Lucas Ramos	PSB	PE
123	Luciano Amaral	PV	AL
124	Luciano Ducci	PSB	PR
125	Luciano Vieira	REPUBLIC	RJ
126	Luiz Carlos Motta	PL	SP
127	Luiz Couto	PT	PB
128	Luiza Erundina	PSOL	SP
129	Luizianne Lins	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	CE
130	Lula da Fonte	PP	PE
131	Lídice da Mata	PSB	BA
132	Marcelo Crivella	REPUBLIC	RJ
133	Marcon	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
134	Marcos Tavares	PDT	RJ
135	Maria Arraes	SOLIDARI	PE
136	Maria do Rosário	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RS
137	Marx Beltrão	PP	AL
138	Mauro Benevides Filho	PDT	CE
139	Max Lemos	PDT	RJ
140	Meire Serafim	UNIÃO	AC
141	Merlong Solano	PT	PI
142	Miguel Ângelo	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
143	Moses Rodrigues	UNIÃO	CE
144	Murillo Gouvea	UNIÃO	RJ

145	Márcio Honaiser	PDT	MA
146	Márcio Jerry	PCdoB	MA
147	Mário Negromonte Jr.	PP	BA
148	Natália Bonavides	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RN
149	Nilto Tatto	PT	SP
150	Nitinho	PSD	SE
151	Odair Cunha	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
152	Olival Marques	MDB	PA
153	Orlando Silva	PCdoB	SP
154	Padre João	PT	MG
155	Pastor Diniz	UNIÃO	RR
156	Pastor Henrique Vieira	PSOL	RJ
157	Pastor Sargento Isidório	AVANTE	BA
158	Patrus Ananias	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
159	Paulinho da Força	SOLIDARI	SP
160	Paulo Azi	UNIÃO	BA
161	Paulo Guedes	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
162	Paulão	PT	AL
163	Pedro Aihara	PRD	MG
164	Pedro Campos	PSB	PE
165	Pedro Lucas Fernandes	UNIÃO	MA
166	Pedro Uczai	PT	SC
167	Pompeo de Mattos	PDT	RS
168	Prof. Reginaldo Veras	PV	DF
169	Professora Goreth	PDT	AP
170	Professora Luciene Cavalcante	PSOL	SP
171	Rafael Brito	MDB	AL
172	Raimundo Costa	PODE	BA
173	Raimundo Santos	PSD	PA
174	Reginaldo Lopes	PT	MG
175	Reimont	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RJ
176	Renilce Nicodemos	MDB	PA
177	Renildo Calheiros	PCdoB	PE
178	Ricardo Ayres	REPUBLIC	TO
179	Ricardo Maia	MDB	BA
180	Roberta Roma	PL	BA
181	Roberto Duarte	REPUBLIC	AC
182	Robério Monteiro	PDT	CE
183	Rogério Correia	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MG
184	Rosângela Reis	PL	MG
185	Rubens Otoni	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	GO
186	Rubens Pereira Júnior	PT	MA

187	Rui Falcão	PT	SP
188	Ruy Carneiro	PODE	PB
189	Sidney Leite	PSD	AM
190	Socorro Neri	PP	AC
191	Stefano Aguiar	PSD	MG
192	Sâmia Bomfim	PSOL	SP
193	Tabata Amaral	PSB	SP
194	Tadeu Veneri	PT	PR
195	Talíria Petrone	PSOL	RJ
196	Tarcísio Motta	PSOL	RJ
197	Thiago de Joaldo	PP	SE
198	Túlio Gadêlha	REDE	PE
199	Valmir Assunção	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	BA
200	Vander Loubet	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	MS
201	Vicentinho	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	SP
202	Waldenor Pereira	PT	BA
203	Weliton Prado	SOLIDARI	MG
204	Welter	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	PR
205	Wilson Santiago	REPUBLIC	PB
206	Zeca Dirceu	PT	PR
207	Zezinho Barbary	PP	AC
208	Zé Haroldo Cathedral	PSD	RR
209	Átila Lins	PSD	AM

Fora do Exercício

	Deputado	Partido	UF
1	Douglas Viegas	UNIÃO	SP
2	Eduardo Bismarck	PDT	CE
3	Elisangela Araujo	PT	BA
4	Gerlen Diniz	PP	AC
5	Idilvan Alencar	PDT	CE
6	Reginete Bispo	PT	RS
7	Renan Ferreirinha	PSD	RJ
8	Saullo Vianna	UNIÃO	AM
9	Washington Quaqué	PT - Fdr PT- PCdoB-PV	RJ
10	Yandra Moura	UNIÃO	SE



CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

CONSTITUIÇÃO DE 1988	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro1988-322142-norma-pl.html
-----------------------------	---

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

Apensada: PEC nº 8/2025

Altera o Art. 7º inciso XII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

Autores: Deputados REGINALDO LOPES E OUTROS

Relator: Deputado PAULO AZI

I - RELATÓRIO

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, de 2019, que possui como primeiro signatário o ilustre Deputado Sr. Reginaldo Lopes, almeja reduzir a jornada de trabalho semanal para trinta e seis horas, após o período de dez anos.

Na justificção, os Parlamentares arguem que:

Em vários países, a [redução da jornada de trabalho] sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de boas condições de vida. Porém, esta redução poderia até ser bem mais que isso, e impulsionar a economia e dinamizar seu ciclo virtuoso levando à melhoria do mercado de trabalho. Isto permitiria a geração de novos postos de trabalho, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e produtividade do trabalho e teria como consequência, o crescimento do consumo. Este, por sua vez, levaria ao aumento da produção, o que completaria o círculo virtuoso.

A proposição, sujeita ao rito especial de propostas de emendas à Constituição, foi distribuída à Comissão de Constituição e Justiça e de



Cidadania (CCJC) para análise de admissibilidade (arts. 201 e s., Regimento Interno da Câmara dos Deputados - RICD).

Originalmente, foi designado Relator o Deputado Sr. Tarcísio Motta, o qual apresentou voto concluindo pela admissibilidade. Em 28 de novembro de 2023, foi aprovado requerimento de retirada de pauta, razão pela qual esta Comissão não deliberou acerca do assunto.

Em 9 de fevereiro do corrente ano, foi apensada a PEC nº 8, de 2025, cuja primeira signatária é a Deputada Sra. Erika Hilton. Também versando sobre a redução do tempo de trabalho, prevê a redução da jornada para quatro dias por semana, com limitação de oito horas diárias e trinta e seis horas semanais.

Em sua justificção, os proponentes da PEC apensada aduzem que a origem da iniciativa está ligada a demandas dos trabalhadores por meio de mecanismos participativos, inclusive a petição do movimento *Vida Além do Trabalho*, apoiada por 800 mil brasileiros. Argumentam que a medida trará benefícios como aqueles indicados pela justificção da PEC nº 221, de 2019, bem como uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, inclusive de sua saúde mental. Lembram que algumas categorias já conseguiram a redução da jornada em negociação coletiva, de modo que esse seria o momento de transformar essas mudanças em direito para todos os trabalhadores. Mencionam o exemplo de plano piloto no Reino Unido, por meio do qual cerca de 22 empresas experimentaram a redução da jornada, sendo os resultados tão positivos que 92% delas pretendem continuar com a jornada abreviada. Dentre as consequências, destacam a avaliação positiva dos trabalhadores nos mais diferentes aspectos, o aumento na receita e a diminuição da rotatividade dos empregados.

A matéria está sujeita à apreciação do Plenário.

Em 24 de fevereiro, fui designado Relator da matéria.

Em 4 de março, a CCJC aprovou o Requerimento nº 6, de 2026, de minha autoria, a fim de realizarem-se audiências públicas acerca do assunto. Foram convidados para manifestação acerca das propostas:



- 1) o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Sr. Luiz Marinho, ouvido em 10 de março de 2026;
- 2) o Ministro de Estado da Fazenda, Sr. Fernando Haddad, cuja audiência, prevista para o dia 18 de março de 2026, foi cancelada horas antes em virtude de fatores externos à Câmara dos Deputados;
- 3) centrais sindicais, tendo comparecido, em 24 de março de 2026, representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); e
- 4) confederações patronais, tomando parte, em 7 de abril de 2026, representantes da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).

Na audiência pública realizada em **10 de março de 2026**, conduzida pelo Presidente da Comissão, Deputado Leur Lomanto Júnior, no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, foram ouvidos o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, juntamente com sua equipe técnica.

Em sua fala, o Ministro defendeu a posição oficial do governo de que a economia brasileira suporta a transição imediata para 40 horas semanais, estabelecendo a escala 5x2 sem redução salarial. Argumentou que a medida vai ao encontro do clamor da juventude por qualidade de vida e melhora o ambiente de trabalho, diminuindo adoecimentos mentais e o absenteísmo. Negou que a mudança tenha o potencial de “quebrar” a economia, lembrando que o país já absorveu reduções históricas de jornada no passado de forma positiva.

O Ministro deixou expressa sua posição no sentido de que seria “um equívoco” a inserção de regras rígidas sobre escalas de trabalho no



texto constitucional, matéria mais afeta à negociação coletiva, visto que é preciso que se considere a realidade de cada setor. Segundo o Ministro, a definição da escala aplicável deve ficar a cargo da negociação entre trabalhadores e empregadores, pois são eles quem sabem "melhor criar uma condição dentro da jornada de 40 horas semanais" de acordo com a sua realidade local e setorial. Essa flexibilidade é essencial para não engessar a operação de setores da economia que precisam "trabalhar os 365 dias do ano 24 horas por dia".

A Sra. Paula Montagner, diretora de estatística do Ministério do Trabalho e Emprego, apresentou um estudo técnico, o qual demonstra que cerca de 14,3 milhões de celetistas (33%) ainda operam na escala com apenas um dia de folga. Em contrapartida, de acordo com os dados do Ministério, cerca de 30 milhões de trabalhadores formais (66,8% dos celetistas) já operam no regime com dois dias de descanso semanal. Portanto, destacou que o custo direto na massa salarial para adequar a jornada de quem faz 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas seria de aproximadamente 4,7%, o que, segundo a pesquisadora, tem o potencial de ser compensado por aumentos significativos na produtividade, em razão do maior foco empreendido pelo trabalhador.

Enquanto Relator da proposta nesta Comissão, cobrei um debate responsável, a fim de que a matéria não seja "contaminada pelo populismo e pela demagogia". Questionei o Ministro sobre os impactos da proposta no aumento da informalidade, sobre possíveis compensações por parte do governo às empresas mais afetadas e sobre a necessidade de regras de transição estruturadas. O Deputado Reginaldo Lopes, primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, ressaltou que a sociedade já escolheu o modelo 5x2 e defendeu que o fim da escala 6x1 formalizará contratos de trabalho de milhões de trabalhadores. Alegou também que não reduzir a jornada já custa muito caro ao Estado devido aos gastos com afastamentos por doenças do trabalho.

Os Deputados Júlia Zanatta e Maurício Marcon posicionaram-se contra a imposição legal. A Deputada argumentou que o principal problema do trabalhador não é a jornada, mas sim os baixos salários corroídos por uma altíssima carga tributária imposta pelo Estado. Na mesma linha, o Deputado



Marcon classificou a proposta como “politicagem de ano eleitoral”, alertando que a mágica de reduzir horas sem ganho prévio de produtividade e sem redução salarial culminará inevitavelmente em demissões, aumento de preços e inflação para o consumidor.

O Deputado Luiz Gastão manifestou preocupação focada nas micro e pequenas empresas, apontando que reduções drásticas poderiam inviabilizar negócios no setor de serviços, turismo e saúde. Defendeu que, se houver redução, o governo deve propor compensações justas, já que o impacto da folha de pagamento no faturamento das empresas menores é mais severo do que nas grandes corporações.

Por fim, parlamentares favoráveis à proposta, Deputado Orlando Silva, Deputado Rubens Pereira Júnior e Deputada Erika Kokay, defenderam a constitucionalidade da matéria. Invocaram o princípio da dignidade humana, defendendo o movimento “Vida Além do Trabalho” e a urgência de garantir convívio familiar, descanso e saúde à classe trabalhadora. A Deputada Erika Kokay reforçou o recorte de gênero, lembrando que a escala 6x1 é ainda mais cruel para as mulheres, pois o seu único dia de folga acaba integralmente comprometido pelas pesadas obrigações e tarefas domésticas não remuneradas.

Na audiência pública realizada em **24 de março de 2026**, conduzida pelo Presidente da Comissão, Deputado Leur Lomanto Júnior, foram ouvidos os representantes de centrais sindicais.

O Sr. Márcio Ayer Correia de Andrade, Presidente do Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro e representante da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), apresentou dados de uma pesquisa nacional demonstrando que a escala 6x1 é um regime baseado na exaustão e no adoecimento dos trabalhadores, cuja maioria recebe baixos salários e sofre com longos períodos de deslocamento. Pontuou ainda que, embora o ideal para os trabalhadores seja a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, as centrais estão unificadas na defesa da redução imediata para 40 (quarenta) horas semanais e o fim da escala 6x1, para garantir mais “tempo para viver” aos trabalhadores.



O Sr. Valeir Ertle, Secretário Nacional de Assuntos Jurídicos da Central Única dos Trabalhadores (CUT), defendeu a redução da jornada de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais sem redução salarial e a implementação da escala 5x2, bem como que a questão da escala seja definida através da negociação coletiva, para que seja possível discutir as nuances de cada setor. Argumentou que, apesar de a evolução tecnológica ter aumentado a produtividade, os ganhos dela decorrentes não foram repassados à classe trabalhadora, que hoje sofre com altos índices de *burnout* e elevada rotatividade.

O Sr. Antônio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), rechaçou o discurso alarmista de que a mudança quebraria a economia, lembrando que previsões catastróficas similares falharam em avanços trabalhistas anteriores. Defendeu que o Congresso fixe na Constituição o limite de 40 (quarenta) horas semanais com dois dias de descanso, transferindo aos sindicatos o empoderamento para definir, via negociação coletiva, as escalas de exceção e as regras específicas para cada setor. Alertou para o fato de que a jornada excessiva atual gera estafa e altos custos com acidentes e adoecimento mental das equipes.

O Sr. Francisco Canindé Pegado do Nascimento, Secretário Geral da União Geral dos Trabalhadores (UGT), corroborou a unidade absoluta das centrais sindicais no tema e enfatizou que a redução traz dignidade e melhora os indicadores de bem-estar social. Citou exemplos internacionais bem-sucedidos, como o teste da semana de quatro dias no Reino Unido, que reduziu a fadiga sem perda de produtividade. Afirmou também que a redução de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas deve ser imediata e sem perdas salariais, contestando a transição de dez anos prevista no texto original da PEC. Afirmou que não considera ser necessária a colocação da questão relativa à escala de trabalho no texto constitucional.

Fiz uso da palavra, solicitando aos palestrantes que comentassem sobre a existência ou não de riscos associados a um possível engessamento das negociações coletivas derivado da alteração constitucional, dos impactos prováveis nos micro e pequenos empreendedores, na



necessidade de regras de transição e na situação dos trabalhadores que possuem remuneração variável.

Além disso, direcionei questionamentos aos palestrantes sobre a posição defendida pelo Ministro do Trabalho e Emprego de não engessar a definição das escalas no texto constitucional, priorizando a negociação coletiva. O Sr. Francisco Canindé Pegado, da UGT, afirmou que "não tem a necessidade do texto constitucional trabalhar com essa questão da escala", avaliando que o detalhamento dos dias trabalhados deve ser resolvido "no âmbito desse fortalecimento da negociação". Na mesma linha, o Sr. Antônio Fernandes, da CSB, ressaltou que "o principal é definir o limite de jornada" na Constituição, pois fixar apenas o teto de horas "transfere a responsabilidade para os sindicatos" adequarem as regras à realidade de cada categoria

O Deputado Zé Neto concordou com a priorização da jornada de 40 (quarenta) horas e a adoção da escala 5x2 aliada ao fortalecimento das representações sindicais, sugerindo também o avanço de políticas complementares como a tarifa zero no transporte público para impulsionar a economia e o varejo local.

O Deputado Reginaldo Lopes, primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, defendeu que a economia brasileira está madura para a redução de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas, sustentando que a Constituição deve consolidar o fim da escala 6x1, tornando a escala 5x2 como a máxima e permitindo exceções via banco de horas e convenções coletivas.

O Deputado Alencar Santana argumentou que a atual reclamação empresarial sobre a escassez de mão de obra reflete as más condições de trabalho e perdas de direitos, sendo o fim da escala degradante um elemento para atrair os trabalhadores de volta ao regime formal celetista.

A Deputada Erika Kokay frisou que a jornada 6x1 afeta de forma ainda mais severa as mulheres, que enfrentam na prática uma escala "7x0" devido ao trabalho doméstico não remunerado, e destacou que a redução de jornada diminuiria os altíssimos custos da Previdência Social com afastamentos por transtornos mentais e acidentes, afirmando que o bem-estar e a "felicidade provocam produtividade".



O Deputado Patrus Ananias evocou o "direito fundamental do bem viver", considerando a redução para 40 (quarenta) horas um passo civilizatório indispensável que permitiria ao trabalhador o merecido convívio familiar, comunitário, religioso, lúdico e cultural.

Por fim, a audiência também abriu espaço para a participação popular, registrando o questionamento do cidadão Jordã de Oliveira Ferreira Cabral, enviado via debate interativo, sobre a possibilidade de reduzir a jornada aos poucos até atingir a marca de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Na audiência pública realizada em **7 de abril de 2026**, conduzida no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania pelo seu Presidente, Deputado Leur Lomanto Júnior, foram ouvidos representantes do setor produtivo e confederações patronais.

A Sra. Sylvia Lorena Teixeira de Sousa, representante da Confederação Nacional da Indústria (CNI), apresentou dados demonstrando que a redução da jornada sem adequação salarial pode elevar os preços ao consumidor em cerca de 6,2% e ainda resultar em uma queda de 0,7% do PIB. Pontuou ainda que os países desenvolvidos alcançaram a alta produtividade para então reduzirem a jornada, defendendo que o caminho seguro para o Brasil seria a negociação coletiva.

O Sr. Frederico Toledo Melo, gerente executivo da Confederação Nacional do Transporte (CNT), ressaltou que o setor já enfrenta um déficit de profissionais qualificados. Argumentou que a redução de escala causaria a perda de eficiência da frota e o repasse imediato de custos para toda a cadeia logística do país, pressionando fortemente a inflação. Defendeu que o caminho adequado para a redução da escala de trabalho é via negociação coletiva.

O Sr. Roberto Luís Lopes Nogueira, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), destacou que a base do setor é formada majoritariamente por micro e pequenas empresas. Alertou que uma imposição legal rígida poderia obrigar muitos comércios a fechar aos finais de semana ou acelerar a substituição de trabalhadores por caixas automáticos e plataformas de comércio virtual. Disse



entender que a redução da escala deve se dar no âmbito da concertação entre os atores sociais por meio da negociação coletiva.

O Sr. Rodrigo Hugueneu do Amaral Mello, coordenador trabalhista da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), explicou que as atividades rurais são contínuas e muitas vezes remuneradas por produtividade (como o pagamento por saca colhida). Alertou que trabalhar um dia a menos resultaria na redução direta da remuneração final do trabalhador safrista, sugerindo em contrapartida a criação de gatilhos que condicionem a redução de horas a metas de produtividade. Disse entender que não há necessidade de se inserir na Constituição Federal uma escala uniforme para todas as atividades econômicas.

Questionei os palestrantes lembrando que alguns discursos catastróficos muito parecidos foram feitos na Constituinte de 1988, quando a jornada caiu de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas, sem que as consequências negativas na economia se confirmassem. Ademais, indaguei aos empresários sobre se haveria ou não economia com a possibilidade de diminuição de gastos gerados por afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais e transtornos mentais.

O Deputado Lucas Redecker alinhou-se aos temores do empresariado, utilizando a indústria calçadista como exemplo para ilustrar que uma jornada de 36 (trinta e seis) horas causaria a redução da produção de milhões de pares de sapatos no ano, culminando inevitavelmente em demissões para o ajuste de custos pagos pelo consumidor final.

O Deputado Pompeu de Matos defendeu uma posição de equilíbrio, apontando que, se a escala 6x1 beira o excesso, a imposição de um formato 4x3 também seria drástica. Argumentou, no entanto, que o avanço social é possível, lembrando que resistências empresariais semelhantes ocorreram durante a implementação de direitos históricos que deram certo, como o 13º salário e as férias.

O Deputado Patrus Ananias defendeu abertamente a fixação legal de 40 (quarenta) horas semanais. Discordou da viabilidade de deixar a questão apenas para as negociações coletivas, afirmando que o movimento



sindical está muito fragilizado após a reforma trabalhista, e criticou a falta de tempo da classe trabalhadora para exercer a convivência familiar, comunitária e religiosa. Por fim, a Deputada Erika Kokay rejeitou a tese de que a medida inviabilizaria os negócios, frisando que a atual estafa dos trabalhadores estaria gerando altos índices de acidentes de trabalho, absenteísmo e sobrecarga na Previdência Social. Ressaltou que o ganho de produtividade está ligado à felicidade e bem-estar do empregado e condenou a realidade de mães e pais que são obrigados a sair e voltar para casa com os filhos ainda dormindo.

As audiências, de grande relevância para a compreensão dos aspectos constitucionais das PECs, permitiram também, dada a indissociabilidade das questões, melhor entendimento dos impactos das medidas previstas.

É o relatório.

II - VOTO

II.1 A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO: UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Durante a Revolução Industrial, especialmente entre o final do século XVIII e o século XIX, o regime de trabalho nas fábricas era marcado por jornadas extremamente longas, frequentemente superiores a 14 ou até a 16 horas diárias. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a condições duras, insalubres e perigosas, com pouca ou nenhuma proteção legal. O trabalho infantil era amplamente utilizado, porque crianças eram mão de obra barata, mais “maleável” e podiam operar em espaços reduzidos dentro das máquinas. Relatos da época (como os investigados por comissões parlamentares britânicas) descrevem crianças exaustas, acidentes frequentes e rotinas que começavam antes do amanhecer e terminavam à noite. A ausência de regulação refletia uma fase inicial do capitalismo industrial em que a lógica predominante era a maximização da produção com custos mínimos de trabalho.



A partir do século XIX, esse quadro começou a mudar gradualmente com o surgimento de movimentos operários, sindicatos e pressões sociais por melhores condições de trabalho. Um marco importante foi a aprovação de leis como o *Factory Act* 1833 no Reino Unido, que limitou o trabalho infantil e estabeleceu alguma regulação da jornada. Ao longo do tempo, consolidou-se a ideia de que a jornada deveria ser limitada (sintetizada na famosa reivindicação “oito horas de trabalho, oito horas de descanso, oito horas de lazer”) e associada a movimentos que culminaram em eventos como a Greve de Haymarket. No século XX, especialmente após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, normas internacionais passaram a difundir padrões mínimos, como a jornada de 8 horas diárias e 48 semanais, além da proibição progressiva do trabalho infantil.

No Brasil, a evolução das relações capital-trabalho seguiu um padrão semelhante, só que com uma defasagem temporal em relação ao mundo desenvolvido. Durante o período da Primeira República Brasileira, havia pouca proteção ao trabalhador urbano, e jornadas extensas eram comuns, inclusive com uso de mão de obra infantil em setores como o têxtil. A mudança estrutural veio a partir do governo de Getúlio Vargas, quando o Estado passou a intervir mais fortemente nas relações de trabalho. A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabeleceu limite de jornada de 8 horas diárias, descanso semanal remunerado, férias e outras garantias, institucionalizando um modelo de proteção trabalhista inspirado em experiências europeias.

Nesse contexto, cabe ressaltar que o histórico da normatização da jornada de trabalho no Brasil aponta que, com poucas exceções, a previsão da limitação de jornada em norma de nível constitucional sempre se fez presente, o que denota a importância que tal direito social assumiu ao longo do tempo para as relações de trabalho. Nesse sentido, cabe indicar que o primeiro diploma constitucional a se preocupar com a jornada de trabalho foi a Constituição de 1934, que a fixou em oito horas diárias. Por sua vez, a Constituição de 1937 manteve a jornada de oito horas diárias, porém



acrescentou a possibilidade de redução ou aumento, nos casos previstos em lei.

Já as Constituições de 1946 e de 1967 optaram pela manutenção da jornada diária de oito horas e a semanal em 48 horas. A Constituição Federal de 1988 inovou no tema, ao prever a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, com a possibilidade de compensação de horários e redução de jornada por intermédio de acordo ou convenção coletivos de trabalho (art. 7º, XIII).

Desde então, a regulação da jornada de trabalho continuou evoluindo, refletindo transformações econômicas e tecnológicas. No mundo, houve redução gradual das horas médias trabalhadas ao longo do século XX, especialmente em países desenvolvidos, embora com variações recentes ligadas à economia de serviços e ao trabalho digital. No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) introduziu maior flexibilidade (como o trabalho intermitente e a negociação direta) ao mesmo tempo em que se manteve, formalmente, o limite constitucional de 44 horas semanais.

O debate a respeito da redução de jornada de trabalho não é novo no Brasil, apresentando-se como um tema frequente nas reivindicações sociais dos trabalhadores. Já na década de 1990, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231, de 1995, tinha como objeto a redução das horas de trabalho para o limite de 40 horas semanais, sem redução de salário, e a previsão de aumento do valor do adicional de hora extra para 75% (setenta e cinco por cento) da hora normal.

Em período mais recente, o debate sobre a redução da jornada de trabalho voltou a ocasionar grande mobilização social. Argumenta-se que a jornada de trabalho no modelo 6x1 (seis dias trabalhados com um dia de descanso) acarreta diversos problemas que comprometem tanto o bem-estar do trabalhador quanto a produtividade organizacional. Esse cenário demonstra que o tema das horas trabalhadas permanece central nas relações entre capital e trabalho, embora em um contexto muito diferente daquele da Revolução Industrial.



A regulação do tempo de trabalho é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho e da justiça social desde seus primórdios. No plano internacional, ganha destaque a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual tem a incumbência de promover inovações normativas, no campo jurídico do Direito do Trabalho, que objetivem garantir padrões mínimos de dignidade e bem-estar social aos trabalhadores na ordem internacional, mediante a participação tripartite dos representantes dos Estados, dos empregados e dos empregadores.

A **Convenção nº 1 da OIT, de 1919**, sobre as Horas de Trabalho na Indústria, estabeleceu o princípio de oito horas por dia e 48 horas por semana para o setor manufatureiro. Após a adoção desse primeiro instrumento, a OIT promoveu uma densificação normativa com a elaboração de diversas convenções a respeito do tempo de trabalho. A **Convenção nº 30, de 1930**, sobre as Horas de Trabalho no Comércio e nos Escritórios garantiu a semana de 48 horas de trabalho para tais trabalhadores. A **Convenção nº 47, de 1935**, sobre as Quarenta Horas Semanais, introduziu o novo parâmetro de duração semanal do trabalho para 40 horas.

Nesse ponto, é importante mencionar a **Recomendação nº 116, de 1962**, sobre a Redução da Jornada de Trabalho. Essa Recomendação constitui a principal referência normativa da OIT para implantação de uma política de redução de jornada de trabalho, na qual se estatui o princípio da redução progressiva do horário normal de trabalho, com a finalidade de se alcançar a semana padrão de 40 horas (art. 4º). A redução progressiva tem como pressuposto a implementação sem qualquer redução do salário dos trabalhadores, a fim de se preservar o seu padrão de vida (art. 4º).

Atualmente, diversos países de alta renda e membros da OCDE têm convergido para uma jornada padrão de 40 horas, sendo que em muitos casos a jornada efetiva é ainda menor devido a acordos coletivos setoriais que priorizam o bem-estar¹. Além da **França**, que implementou as

¹ Conforme dados da OCDE, constantes no “Average annual hours actually worked per worker”. Disponível em: <[https://data-explorer.oecd.org/?fs\[0\]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=37](https://data-explorer.oecd.org/?fs[0]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=37)>. Acesso em: 19 mar. 2026.



"Leis Aubry" de 35 horas semanais no final da década de 1990 para fomentar o *work-sharing*, outros países apresentam indicadores notáveis. A **Alemanha**, por exemplo, embora mantenha uma jornada legal de 40 horas, possui algumas das menores médias anuais de horas trabalhadas no mundo, fruto de negociações coletivas que frequentemente estabelecem semanas de 35 a 38 horas no setor industrial.

Já os **Países Baixos** destacam-se pela altíssima prevalência de trabalho em tempo parcial e semanas laborais curtas, enquanto a **Noruega** e a **Dinamarca** operam com jornadas efetivas de cerca de 37 horas semanais, sustentadas por altos níveis de produtividade e fortes redes de proteção social. Esses modelos demonstram que a redução da jornada legal ou efetiva é um padrão comum entre as economias mais avançadas, que já atingiram elevada produtividade, para garantir a qualidade de vida.

Na **América Latina**, existe uma tendência crescente na adoção de arranjos flexíveis, que buscam alinhar as necessidades operacionais das empresas com a necessidade dos trabalhadores de conciliar vida profissional e familiar. Uma melhor conciliação de tais pólos pode melhorar a saúde mental dos empregados e reduzir o absenteísmo, ao passo que aumenta a retenção de talentos e a produtividade das organizações.² Nesse contexto, vale mencionar a experiência de países mais próximos da realidade brasileira que promoveram a redução da jornada.

Em abril de 2023, o **Chile** promulgou a **Lei nº 21.561**, que instituiu reformas substantivas no Código do Trabalho com o objetivo de reduzir a jornada semanal de 45 para 40 horas. A aplicabilidade da medida está ocorrendo de forma escalonada em um interstício de cinco anos (2024-2028). Inicialmente, a jornada foi reduzida para 44 horas em abril de 2024, com previsões de decréscimo para 42 horas em 2026, culminando na consolidação do limite de 40 horas semanais no ano de 2028.

2 GONTERO, Sonia. **¿Cuántas horas se trabajan en América Latina y el Caribe?:** Indicadores del tiempo de trabajo y su organización. Nota técnica. Out. 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/NOTA%20TECNICASG_NOV2025%20ESP.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2026.



No âmbito da legislação **colombiana**, a promulgação da **Lei nº 2.101, de 2021**, estabeleceu as bases normativas para a redução progressiva da jornada laboral máxima de 48 para 42 horas semanais, resguardando a irredutibilidade dos vencimentos salariais. A operacionalização desta medida pauta-se por um cronograma de transição que teve início em julho de 2023, com o ajuste para 47 horas. Em seguida, no decorrer de 2024, a carga horária foi fixada em 46 horas, com a meta final de convergência para o patamar de 42 horas semanais prevista para o exercício do corrente ano (2026).

No **México**, foi implementada uma reforma constitucional destinada a reestruturar a jornada laboral máxima, reduzindo-a de 48 para 40 horas semanais, com a garantia institucional de, no mínimo, dois dias de descanso para cada cinco dias de atividade laboral. A iniciativa busca mitigar a excessiva carga horária histórica do país, frequentemente citada em índices internacionais como uma das nações com as maiores médias de horas trabalhadas globalmente. A projeção para a implementação integral da medida estende-se até o ano de 2030, intervalo concebido para viabilizar a adaptação gradual dos modelos produtivos e organizacionais das entidades empresariais.

No tocante ao ordenamento jurídico **equatoriano**, a jornada laboral de 40 horas semanais encontra-se formalmente preceituada no artigo 47 do Código do Trabalho. Embora referido padrão de jornada remonte a reformas estruturais implementadas na década de 1980, o arcabouço normativo contemporâneo consolidou-se como um paradigma para a região andina e latino-americana.

II.2 POTENCIAIS EFEITOS POSITIVOS DA REDUÇÃO DA JORNADA

Nesse contexto, a redução da jornada de trabalho pode se apresentar como um mecanismo normativo para a preservação da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, promovendo o devido equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e o dedicado à vida pessoal. Nesse ponto, vale ressaltar que longas jornadas de trabalho podem representar uma grave ameaça à saúde física e mental dos trabalhadores, bem como à sua segurança ocupacional. Para além de uma variável de produtividade econômica, o tempo



excessivo dedicado ao trabalho pode ser um fator de risco determinante para uma série de adoecimentos agudos e crônicos.³

A atual organização da jornada de trabalho no Brasil atinge as mulheres de forma especialmente desproporcional, impactando seu tempo de vida, perpetuando a desigualdade salarial e punindo a maternidade. No regime de escala 6x1, o único dia designado ao repouso é, em termos práticos, absorvido por um acúmulo de demandas domésticas não atendidas durante o período semanal. Tal intervalo, que teoricamente deveria prover a recuperação fisiológica e mental da força de trabalho, transmuta-se em nova jornada de labor intensivo. Consequentemente, não se observa uma interrupção restauradora, mas sim uma transição exauriente entre o trabalho produtivo remunerado e o trabalho doméstico não remunerado, este último essencial à manutenção da vida, porém historicamente subestimado e desvalorizado.

Além disso, para grande parte dos jovens brasileiros, o ingresso no mercado de trabalho formal ocorre em setores que operam na escala 6x1. O desgaste físico e a escassez de tempo livre impedem que o jovem trabalhador frequente e conclua cursos técnicos ou de nível superior com o aproveitamento necessário. A jornada de 44 horas semanais, distribuída em seis dias da semana, é agravada pelo tempo de deslocamento em grandes centros urbanos. Essa dinâmica resulta em uma indisponibilidade de tempo, que compromete o desenvolvimento de atividades intelectuais e acadêmicas. Ao ser privado da possibilidade de qualificação devido à carga horária excessiva, o jovem encontra-se confinado em ocupações de baixa remuneração e pouca perspectiva de crescimento.

Em paralelo, o mundo do trabalho vem sofrendo alterações sensíveis. Por um lado, a universalização da rede de comunicações possibilitou o surgimento de novas formas de prestação de trabalho, incluindo o teletrabalho e a prestação de serviço intermediado por plataformas, por exemplo. Por outro lado, a continuidade do contrato laboral para além do

3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo**. Geneva: Organización Internacional del Trabajo, 2023, p. 99-101. Disponível em :< https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_883389.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2026.



ambiente de trabalho traz à tona preocupações relativas ao direito à desconexão, entre outras. Mais recentemente, tem-se debatido os impactos da inteligência artificial, tecnologia inovadora que simula operações humanas de forma extremamente efetiva. Todas essas transformações do ambiente de trabalho tornam fundamental a discussão sobre a modernização do trabalho em sentido amplo, incluindo a possibilidade de que as tecnologias venham a ser implementadas como forma de mitigar a própria necessidade de atenção constante do trabalhador.

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA),⁴ elaborado com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao ano de 2023, traça o perfil dos trabalhadores celetistas submetidos a jornadas superiores a 40 horas semanais. Segundo o levantamento, 74% dos vínculos celetistas com jornada declarada correspondem à jornada de 44 horas semanais, e os trabalhadores nessa condição concentram, de forma desproporcional, os piores indicadores de inserção no mercado de trabalho: menores remunerações, maior rotatividade e prevalência de ocupações de menor exigência de escolaridade formal. A análise econométrica evidencia que a probabilidade de cumprimento de jornadas estendidas é inversamente proporcional ao nível de escolaridade, com diferença de cerca de 30 pontos percentuais entre trabalhadores com ensino médio completo ou menos e aqueles com ensino superior completo. Trabalhadores negros e pardos apresentam maior probabilidade de se encontrar em jornadas acima de 40 horas, refletindo desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Quando se isola o subconjunto de trabalhadores com jornada superior a 40 horas e remuneração inferior a dois salários mínimos, a probabilidade de participação feminina supera a masculina, o que aponta para situações de acúmulo entre a jornada formal e o trabalho doméstico de cuidados, majoritariamente atribuído às mulheres. Esses resultados indicam que os potenciais beneficiários da redução da jornada constituem, em larga medida, os segmentos mais vulneráveis da força de trabalho formal brasileira.

⁴ PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CÍRIACO, Juliane da Silva. **Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate**. Nota Técnica Disoc, n. 123. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2026.



Em síntese, os dados apresentados indicam que o modelo atual de organização da jornada de trabalho tem efeitos desproporcionais sobre mulheres, jovens e os segmentos mais pobres, os quais têm suas oportunidades de qualificação profissional e sua qualidade de vida comprometidas.

Do ponto de vista da previdência social e das finanças públicas, há quem argumente que a redução da jornada e da escala de trabalho é capaz de produzir efeitos positivos sobre as finanças do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

A Portaria do Ministério da Saúde GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, que atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), reconheceu formalmente a jornada de trabalho como fator de risco psicossocial, associando-a, entre outros agravos, a transtornos ansiosos, episódios depressivos, síndrome de *burnout*, infarto agudo do miocárdio e acidente vascular cerebral. O trabalho em turnos e o trabalho noturno foram igualmente reconhecidos como fatores de risco para diabetes *mellitus*, obesidade e determinadas neoplasias malignas.

Dados do Ministério da Previdência Social (MPS)⁵ indicam que, em 2025, foram concedidos 546.254 benefícios por incapacidade temporária decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, crescimento de 15,66%, em relação a 2024, e o maior patamar registrado na série recente. Os transtornos ansiosos e os episódios depressivos concentraram a maior parte das concessões, com 166.489 e 126.608 benefícios, respectivamente, consolidando os transtornos mentais como a segunda maior causa agregada de afastamento por incapacidade temporária no país, superada apenas pelas doenças da coluna. O recorte de gênero revela que as mulheres responderam por 63,46% do total de concessões (346.613 benefícios).

5 MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais.** Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>. Acesso em: 10 abr. 2026.



No mesmo sentido, levantamento da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT),⁶ elaborado com base em dados do INSS para o período de janeiro de 2023 a novembro de 2025, aponta crescimento de aproximadamente 79% nos afastamentos por transtornos mentais, com destaque para a síndrome de *burnout*, cujos registros triplicaram no período.

Apesar de não se poder atribuir uma relação de causa e efeito com o número de horas trabalhadas, a redução da exposição dos trabalhadores aos fatores de risco identificados no contexto das doenças relacionadas à jornada extenuante de trabalho pode produzir efeitos favoráveis sobre as despesas do RGPS com o pagamento de benefícios por incapacidade temporária, auxílio-acidente e aposentadoria por incapacidade permanente, o que contribuiria para a sustentabilidade financeira do sistema no longo prazo.

Ademais, para os empregadores, a possibilidade de menor incidência de acidentes e doenças do trabalho pode resultar na redução da alíquota do Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT), calculada com base no Fator Acidentário de Prevenção (FAP), nos termos do art. 202-A do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Há, portanto, fundamentos para sustentar que a reorganização da jornada e da escala de trabalho, caso acompanhada da manutenção do nível salarial e da efetiva redução da exposição a fatores de risco laborais, é capaz de contribuir para a redução de despesas previdenciárias e empresariais, embora a magnitude desse efeito dependa de variáveis que ainda carecem de estudo específico no contexto brasileiro.

Com base na análise empreendida nesta seção, tem-se que a redução da jornada laboral no Brasil tem o potencial de beneficiar segmentos mais vulneráveis da força de trabalho, tais como: mulheres, especialmente

⁶ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental.** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/>. Acesso em: 10 abr. 2026. Ressalte-se que os dados de 2025 são parciais, referentes aos primeiros 11 meses do ano.



aquelas sujeitas ao acúmulo entre a jornada remunerada e o trabalho doméstico não remunerado; jovens em processo de qualificação profissional; e trabalhadores com menor escolaridade e renda.

Ao mitigar a sobrecarga laboral, a medida contribui para a preservação da saúde física e mental, reduzindo a exposição a fatores de risco associados a adoecimentos e acidentes, que incidem de forma mais intensa sobre esses grupos. No caso das mulheres, favorece a diminuição da dupla jornada e das desigualdades estruturais relacionadas ao trabalho doméstico não remunerado. Para os jovens, amplia a disponibilidade de tempo para qualificação educacional e profissional, rompendo ciclos de inserção precária no mercado de trabalho. Já para os trabalhadores de baixa renda, historicamente mais sujeitos a jornadas extensas, a reorganização do tempo de trabalho pode promover melhores condições de vida, maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e, potencialmente, melhores perspectivas de mobilidade social.

II.3 POTENCIAIS EFEITOS ECONÔMICOS NEGATIVOS DA REDUÇÃO DA JORNADA

O debate que se abriu com base nas Propostas de Emenda Constitucionais suscitou, de outro lado, análises de economistas que alertam para a necessidade de cuidados em relação a medidas deste tipo. Cabe destacar que os efeitos da redução da jornada seriam heterogêneos entre os setores.

Estudo da Fecomércio SP⁷ calcula que R\$ 158 bilhões será o custo sobre a folha de pagamentos de empresas do País, em um cenário conservador, caso o projeto de reduzir a jornada legal de trabalho das atuais 44 horas para 40 horas seja aprovado. Esse montante seria ainda maior – de R\$ 610 bilhões – se a proposta de diminuir a jornada para 36 horas semanais prosperasse. Quem sofreria os maiores impactos do aumento de custos seriam os pequenos negócios. O setor de serviços, por ser o mais intensivo em mão

7 CNC. Fecomércio-SP: Redução de jornada de trabalho para 40 horas custaria R\$ 158 bilhões às empresas. Disponível em: https://portaldocomercio.org.br/federacoes_destaque/fecomercio-sp-reducao-de-jornada-de-trabalho-para-40-horas-custaria-r-158-bilhoes-as-empresas/. Acesso em: 13 abr. 2026.



de obra, seria mais impactado, com elevação de quase R\$ 80 bilhões na sua folha de pagamentos. A indústria (R\$ 35 bi) e varejo (R\$ 30,4 bi) também seriam substancialmente afetados pela mudança. Naturalmente, este incremento de custos geraria incremento de preços para os consumidores.

Estudo da Confederação Nacional do Comércio (CNC)⁸ estima que a extinção da escala 6x1 e a adoção do limite de 40 horas semanais poderia gerar R\$ 122,4 bilhões em custos anuais para o comércio, elevando em 21% a folha salarial do setor. No setor de serviços, o impacto estimado é de R\$ 235 bilhões. O repasse de preços ao consumidor poderia chegar a 13%. O choque pode resultar em 631 mil empregos formais a menos no curto e médio prazos. Turismo seria o setor de serviços mais impactado, com custo potencial de adequação de 54%.

Conforme as estimativas da Abimaq⁹, a eventual substituição da escala 6x1 por uma jornada semanal menor pode elevar os custos da indústria em até R\$ 178,8 bilhões por ano e aumentar em 25,1% a folha de pagamento do setor, caso a carga horária seja reduzida para 36 horas sem corte salarial. Para a entidade, qualquer redução na carga horária, sem ajuste proporcional de salários, tende a pressionar margens, encarecer produtos e comprometer a competitividade.

Segundo levantamento da CNI¹⁰, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, com o fim da escala 6x1, pode elevar o custo da folha salarial das empresas de R\$ 178,2 a R\$ 267,2 bilhões por ano, um incremento de quase 50%. O aumento dos custos dependeria do setor: Indústria da transformação de 7,7% a 11,6%; Indústria da construção de 8,8% a 13,2%; Comércio entre 8,8% e 12,7%; Agropecuária 7,7% e 13,5%.

8 CNC. **CNC lança estudo sobre impactos da redução da jornada e defende que alterações sejam feitas por negociação coletiva.** Disponível em: <https://portaldocomercio.org.br/acoes-institucionais/cnc-lanca-estudo-sobre-impactos-da-reducao-da-jornada-e-defende-que-alteracoes-sejam-feitas-por-negociacao-coletiva/>. Acesso em: 13 abr. 2026.

9 R7. **Fim da escala 6x1 pode elevar custo da indústria em R\$ 178,8 bilhões, alerta entidade.** Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/fim-da-escala-6x1-pode-elevar-custo-da-industria-em-r-1788-bilhoes-alerta-entidade-22022026/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

10 R7. **Reduzir jornada para 40h custará até R\$ 267 bi para empresas, diz CNI.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2026/02/23/reduzir-jornada-40h-custo-folha-salarial-ate-r-267-bi-empresas-diz-cni.htm>. Acesso em: 10 abr. 2026.



Pequenas e micro indústrias seriam as mais impactadas. Empresas com até nove empregados teriam uma alta de custos de R\$ 6,8 bilhões, o que representaria aumento de 13% nos gastos com pessoal. Nas empresas com 250 empregados ou mais, essa proporção seria de 9,8%, o equivalente a R\$ 41,3 bilhões.

De acordo com a simulação de Barbosa e Peruchetti (2025)¹¹ no blog do IBRE/FGV, a perda agregada do PIB brasileiro seria de 6,2% ao longo do tempo. Entretanto, os impactos setoriais seriam bastante distintos com as perdas oscilando entre 1,4% (outros serviços) e 14,2% (transporte).

Um estudo da FIEP e da Tendências Consultoria¹² aponta artigos da literatura especializada que sugerem que a medida poderá causar perda de PIB no curto prazo, sem garantia de geração de empregos. Mais do que isso, o estudo aponta para risco de demissão ou informalidade para cerca de 1,5 milhão de trabalhadores formais. Experiências internacionais mostram que os efeitos da redução da jornada são: 1) aumento do salário-hora, mas com salário mensal constante, indicando que as empresas reduzem a faixa de horas contratadas; 2) substituição de funcionários por pessoas menos experientes, com salário reduzido; 3) aumento na dupla ocupação.

É importante avaliar a relação da medida com o emprego, o que deve ser avaliado na análise de mérito a ser realizada na Comissão Especial. Preliminarmente, no curtíssimo prazo, a depender da sazonalidade do negócio, é possível um breve incremento de emprego resultante da necessidade de aumentar o número de homens-horas para fazer frente às encomendas existentes que antes eram viabilizadas por um número menor de trabalhadores em mais horas. Mas como essa nova contratação torna o fator trabalho mais caro, haverá ajustes de preços que diminuirão essas encomendas e, por conseguinte, a necessidade de mais pessoas trabalhando. Seria um típico “voe de galinha” na expansão do emprego.

11 Barbosa, F.H. e Peruchetti, F. H. **Impactos setoriais da redução da jornada de trabalho.** <https://blogdoibre.fgv.br/posts/impactos-setoriais-da-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2026.

12 FIEP. **Estudo inédito da Fiep mostra que redução de jornada gera riscos para 1,5 milhão de trabalhadores no país em curto prazo.** Disponível em: <https://www.fiepr.org.br/central-de-informacoes/comunicacao-fiep-e-institucional/estudo-inedito-da-fiep-mostra-que-reducao-de-jornada-gera-riscos-para-15-milhao-de-trabalhadores-no-pais-em-curto-prazo-1-37873-499153.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2026.



O efeito de médio e longo prazos será dispensar os trabalhadores que ficaram com salários reais superiores à produção por trabalhador em função de se trabalharem menos horas. Como não se pode reduzir salários imediatamente, deve haver uma maior rotatividade da mão de obra, trocando no médio prazo os empregados atuais com salários superiores aos produtos por trabalhador por outros empregados que serão contratados por salários menores que sejam compatíveis com produtos por trabalhador menores em função do menor número de horas trabalhadas. Essa relação inversa entre a medida e o emprego que pode ocorrer deve ser investigada com cuidado pela Comissão Especial a ser constituída para a avaliação do mérito.

A experiência internacional mostra que, quanto mais rico é um país (maior seu PIB *per capita*), maior é a sua produtividade do trabalho e menor a quantidade de horas por ano trabalhadas. Já nos países pobres, ou que ainda não alcançaram estágio avançado de desenvolvimento econômico, costuma-se trabalhar mais horas por ano, o que é necessário para gerar crescimento, acumulação de capital e convergência para os níveis de PIB *per capita* dos países desenvolvidos. Isto é, sob a perspectiva histórica, à medida que os países se tornam mais produtivos e enriquecem, a quantidade anual de horas trabalhadas por trabalhador costuma cair, naturalmente, sem perdas salariais. De fato, quando a produtividade aumenta, precisa-se de menos horas para produzir a mesma quantidade.

Na comparação internacional, o Brasil é um país de renda média, produtividade de trabalho baixa e quantidade de horas trabalhadas média. A relação histórica dos países entre horas trabalhadas e renda per capita tem o formato de um “U” invertido, como destaca Duque (2026)¹³. Nos estágios iniciais de desenvolvimento, quando o trabalhador é relativamente pobre, quanto maior a renda per capita em função da maior produtividade, mais se trabalha para melhorar sua situação. A partir de um determinado momento em que o trabalhador já se sente suficientemente confortável com sua renda

13 Duque, D.: Brasil e a redução da jornada: o que dizem os dados globais. <https://blogdoibre.fgv.br/posts/brasil-e-reducao-da-jornada-o-que-dizem-os-dados-globais>. 2026.



propiciada pela maior produtividade ele passa a reduzir o número de horas trabalhadas. Este pesquisador afirma que no Brasil optou-se por “descer a serra”, ou seja, reduzir as horas trabalhadas no trecho decrescente da curva em “U” invertido antes de o país ser rico. A mudança legislativa pretendida aprofundaria essa “descida da serra”, consolidando rendas menores em prazos médio e longo. Mais uma vez, essa é uma análise que deve ser avaliada com muito cuidado pela Comissão Especial.

Uma possibilidade para mitigar estes riscos da redução da jornada é fazer compensações fiscais, ou seja, reduzir tributos, especialmente sobre a folha, para os agentes que reduzirem sua jornada, o que foi seguido por alguns países europeus como resumimos abaixo como insumo para a Comissão Especial. O objetivo dessa redução de tributos naqueles países foi mitigar o incremento de preços e redução de emprego que poderiam ocorrer com a medida. Introduzimos a seção a seguir com uma brevíssima resenha da experiência que deve ser analisada com cuidado pela Comissão de Mérito. Quanto a esse ponto, resalto que houve discussão quanto ao potencial impacto desproporcional da redução da escala e da jornada sobre micro e pequenas empresas, as quais têm menor capacidade de absorção de mudanças estruturais na folha de pagamentos.

II.4 EXEMPLOS INTERNACIONAIS DE COMPENSAÇÕES FISCAIS PARA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

II.4.a França

A França é o exemplo mais importante de compensações fiscais para a redução da jornada de trabalho. Foram as reformas conhecidas como Leis Aubry (1998–2000) que reduziram a jornada legal de 39 para 35 horas. Houve uma transição em que, a partir de 2000, a redução deveria ser aplicada nas empresas com mais de 20 empregados e, apenas a partir de 2002, em todas as empresas.

Para compensar o custo para as empresas, o governo criou reduções significativas de contribuições sociais patronais (sobre folha) com



incentivos maiores para empresas que reduzissem a jornada, mantivessem ou ampliassem o emprego, sendo mais significativa nos salários mais baixos.

Houve aumento do emprego no curto prazo, mas com forte custo fiscal. O sistema foi considerado complexo, havendo efeitos bem heterogêneos por setor.

Apesar da obrigação formal, o sistema foi desenhado com muita flexibilidade, podendo empresas e sindicatos modular a jornada ao longo do ano, criando “bancos de horas”. Assim, a aplicação foi descentralizada e negociada.

A manutenção do salário mensal foi o caso mais comum, o que resultou em aumento de salário por hora com um menor número de horas. Mas o que ocorreu de forma muito frequente foi a manutenção salarial imediata, mas reajustes futuros menores ou mesmo congelamento temporário dos salários no futuro imediato. Ou seja, na prática, parte do custo da redução de jornada foi absorvida pelos trabalhadores em um prazo mais longo.

Mas muito importante: NÃO houve proibição de reduzir salários em geral, tendo havido apenas proibição no caso do salário mínimo .

II.4.b Alemanha

Na Alemanha, a redução da jornada de trabalho entre 1984 e 1995 de 40 para cerca de 36 horas semanais, iniciando-se pelo setor metalúrgico e de engenharia foi marcada por um modelo de custo compartilhado, mas com um peso significativo sobre as empresas, conforme analisado por Jennifer Hunt em seu influente artigo de 1999 (Has Work-Sharing Worked in Germany?)¹⁴.

Hunt (1999) demonstra que a redução da jornada foi acompanhada por uma compensação salarial plena de forma a não haver redução de salários. Para as empresas, isso representou um aumento direto no custo unitário do trabalho, o que teria levado a um impacto negativo sobre o emprego, especialmente os de mais baixa qualificação.

14 HUNT, Jennifer. **Has Work-Sharing Worked in Germany?** Disponível em: https://econpapers.repec.org/article/oupqjecon/v_3a114_3ay_3a1999_3ai_3a1_3ap_3a117-148..htm.



O governo assumiu parte das contribuições sociais para evitar demissões, o que indiretamente subsidiou a redução de jornada. Segundo Hunt (1999), no longo prazo, os trabalhadores também "pagaram" parte da conta, pois os ganhos reais de salário que ocorreriam devido ao aumento da produtividade não aconteceram.

II.4.c Bélgica

Não houve, na Bélgica, uma obrigatoriedade geral de reduzir a jornada, nem de manter o salário. O modelo belga foi mais voluntário, negociado e incentivado, com forte uso de desonerações.

Houve programas de redução de jornada ao longo dos anos 1990–2000 com incentivos para redistribuição do trabalho e contratação adicional de novos empregados por meio da redução de contribuições sociais e subsídios para empresas que reduzissem a jornada. A jornada padrão belga acabou convergindo para algo próximo de 38 horas semanais, mas isso foi fruto de acordos nacionais e setoriais.

O Estado belga amorteceu o impacto financeiro da menor jornada, assumindo uma grande fatia dos custos fiscais através de reduções drásticas nas contribuições de segurança social para as empresas que adotassem a redução da jornada, evitando que o custo unitário do trabalho disparasse. Além disso, o governo financiou diretamente o sistema de "Crédito de Tempo" (Tijdskrediet), onde o Estado paga um subsídio mensal ao trabalhador que opta por reduzir sua jornada, aliviando a folha de pagamento da empresa sem sacrificar totalmente a renda do empregado.

O custo fiscal foi bem menor que na França, mas houve menor redução da jornada de trabalho. Ainda assim, diversos estudos econômicos sobre o modelo belga apontam que o custo fiscal para o orçamento público foi elevado. Ao contrário da Holanda, onde a moderação salarial ajudou a equilibrar as contas, a Bélgica dependeu fortemente de renúncia fiscal, o que gerou debates sobre a sustentabilidade dessas medidas.

II.4.d Portugal



A redução da jornada de trabalho em Portugal de 44 para 40 horas, implementada pela Lei n.º 21/96, resultou em uma divisão de custos fiscais e operacionais na qual as empresas absorveram a maior fatia do impacto imediato, enquanto o governo atuou de forma indireta.

De acordo com o estudo de Asai, Lopes e Tondini (2024)¹⁵, as firmas enfrentaram um aumento real nos custos unitários do trabalho, uma vez que a legislação proibiu a redução salarial nominal, forçando as empresas a manter os mesmos salários por menos horas trabalhadas. Embora o governo não tenha oferecido subsídios diretos ou isenções fiscais generalizadas para compensar a transição – diferentemente de modelos como o francês (Leis Aubry) –, o Estado assumiu custos fiscais indiretos devido à redução da base de tributação potencial sobre o rendimento e ao aumento da despesa pública com o seu próprio quadro de funcionários, já que a administração pública também aderiu à nova jornada. As conclusões obtidas pelos autores do estudo indicam que esta reforma gerou efeitos adversos sobre o emprego e a produção das firmas atingidas por ela. Com a redução da jornada, os custos da força de trabalho para as firmas aumentaram, e, como existia a proibição legal de reduzir salário, as firmas se ajustaram demitindo trabalhadores e reduzindo novas contratações. O estudo também indica que o capital passou a ser usado de forma mais intensiva nas firmas tratadas, substituindo o fator trabalho, gerando mais desemprego.

II.4.e Países Baixos

A redução da jornada nos Países Baixos (Holanda) seguiu um modelo de concertação social e descentralização, consolidado pelo Acordo de Wassenaar (1982).

As empresas holandesas aceitaram a redução da jornada em troca de um compromisso dos sindicatos de limitar o crescimento dos salários, protegendo as margens de lucro.

¹⁵ ASAI, Kentaro, LOPES, Marta C., TONDINI, Alessandro. **Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours**. Centre pour la recherche economique et ses applications. Document de travail (Docweb) n° 2405, 2024.



Para compensar a perda de poder de compra dos trabalhadores devido à moderação salarial, o governo holandês implementou cortes de impostos sobre o rendimento e reduções nas contribuições para a seguridade social.

Os trabalhadores aceitaram uma progressão salarial mais lenta em troca de maior flexibilidade e tempo livre, o que resultou na explosão do trabalho a tempo parcial (part-time), uma marca registrada do mercado de trabalho holandês.

II.4.f Japão

No Japão, a transição da jornada de 44 para 40 horas, consolidada pela revisão da Lei de Padrões de Trabalho em 1997, apresenta um cenário de custos fiscais e econômicos distinto do europeu, marcado por uma perda de dinamismo no mercado de trabalho e custos absorvidos majoritariamente pelas empresas e pelos próprios trabalhadores.

Kawauchi *et al* (2017)¹⁶ apontam que a redução da jornada legal teve um efeito negativo sobre o emprego, especialmente em pequenas e médias empresas (PMEs).

Houve aumento no custo marginal do trabalho concomitante à redução do salário por hora, além de perda de competitividade e redução da escala de operação de muitas firmas.

O governo japonês não ofereceu subsídios diretos significativos para compensar a redução salarial ou os custos das empresas. O custo fiscal para o Estado foi passivo com redução da arrecadação de impostos decorrente da estagnação econômica e da queda na renda, além de maiores gastos com o seguro-desemprego.

O seguinte quadro comparativo resume a experiência internacional apresentada acima:

Ônus e Compensação da Redução de Jornada

¹⁶ Kawaguchi, Daiji & Naito, Hisahiro & Yokoyama, Izumi, 2017. "Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Elsevier, vol. 43(C), pages 59-76.



País	Quem suportou os custos?	Mecanismo de Compensação
França (Leis Aubry)	Governo	Vultosos subsídios e isenções de encargos sociais para empresas que reduzissem a jornada e contratassem.
Alemanha (1984-95)	Empresas e Trabalhadores	Empresas pagaram o custo imediato (salário mantido); trabalhadores aceitaram moderação salarial nos anos seguintes.
Bélgica	Governo	Reduções generalizadas nas contribuições à Segurança Social e criação do sistema de "Crédito de Tempo" (subsídio ao trabalhador).
Portugal (1996)	Empresas	Absorção direta via redução de margens de lucro e investimento, devido à proibição legal de reduzir salários nominais.
Países Baixos	Governo e Trabalhadores	Trabalhadores aceitaram moderação salarial em troca de horas; Governo cortou impostos sobre rendimento para manter o poder de compra.
Japão (1997)	Trabalhadores e Empresas	Trabalhadores perderam renda mensal (menos horas extras); empresas reduziram o quadro de funcionários (efeito negativo no emprego).

Enfim, a experiência internacional joga algumas luzes sobre o que pode ser feito no Brasil para mitigar eventuais efeitos negativos trazidos pela medida. Sugerimos fortemente que a Comissão Especial a ser constituída investigue cuidadosamente as medidas de compensação fiscal realizadas na Europa, de forma a avaliar possíveis adaptações para o contexto brasileiro.

II.5 ADMISSIBILIDADE

Nesse contexto, foram propostas as PECs aqui examinadas.

Nos termos do art. 202, *caput*, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete a esta Comissão de Constituição e Justiça e



de Cidadania (CCJC) proferir parecer acerca da admissibilidade das PECs nº 221, de 2019, e nº 8, de 2025.

Tal exame de admissibilidade consiste em um juízo preliminar e prejudicial ao exame de mérito a ser proferido pela comissão especial competente. Neste juízo preliminar, examina-se, exclusivamente, a observância das limitações impostas pela Constituição Federal de 1988 ao poder constituinte reformador, mais precisamente limites procedimentais, circunstanciais e materiais.

As limitações procedimentais ou formais dizem respeito à legitimidade da iniciativa e à inexistência de matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada na mesma sessão legislativa em que foi apresentada.

Quanto à iniciativa, a Secretaria-Geral da Mesa atesta que cada proposição foi apresentada por, no mínimo, um terço dos Deputados Federais. Foi observado, portanto, o quórum requerido pela Constituição e pelo Regimento Interno.

Não se logrou localizar nenhuma outra proposição de mesma matéria que tenha sido rejeitada ou havida por prejudicada nesta sessão legislativa. Foi observado, assim, o art. 60, § 5º, da Constituição.

As limitações circunstanciais dizem respeito à inocorrência de situações de anormalidade institucional previstas na Constituição, a saber: intervenção federal, estado de defesa e estado de sítio. Alterações à Constituição são sempre propostas relevantes, de sorte que devem ser apreciadas em ambiente de estabilidade institucional, bem como de vigência de amplas franquias democráticas.

Inexiste anormalidade que atraia a limitação circunstancial prevista no art. 60, § 1º, da Carta Política, de sorte que o processo legislativo das PECs pode manter sua marcha.

As limitações materiais, por fim, dizem respeito ao próprio objeto da reforma, que não pode violar nenhuma cláusula pétrea.



Quanto a esse quesito, verificamos que a proposta sob exame observa as cláusulas explicitadas no art. 60, § 4º, da Constituição, a saber: 1) a forma federativa de Estado; 2) o voto direto, secreto, universal e periódico; 3) a separação dos Poderes; 4) os direitos e garantias individuais. Não se vislumbra, de igual modo, tendência para abolir cláusula pétrea implícita, consistente nos princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito instaurado pela Constituição de 1988.

Além disso, ao longo dos debates, constatamos os seguintes argumentos pela inconstitucionalidade material da proposição:

- o impacto econômico da medida sobre Estados e Municípios poderia constituir violação à autonomia financeira desses entes;
- a medida constituiria violação ao princípio da livre iniciativa; e
- a medida constituiria restrição excessiva à liberdade de negociação coletiva.

Em relação ao primeiro ponto, notamos que, sob o aspecto formal, não há necessidade de previsão de estimativa do impacto orçamentário ou financeiro, pois a determinação constante do art. 113 do ADCT não atinge as Propostas de Emenda à Constituição. Por outro lado, caso a alteração fosse promovida por projeto de lei, independentemente de sua iniciativa, a proposição deveria vir acompanhada por essa estimativa, inclusive relativamente à União. Em todo caso, salientamos a possibilidade de serem discutidas e avaliadas medidas de contenção do impacto sobre Estados e Municípios quando da discussão do mérito, oportunidade em que poderão ser articuladas formas de compensação econômica.

No tocante à possível violação ao princípio da livre iniciativa, foram suscitadas, durante as audiências públicas, preocupações no sentido de que qualquer alteração na jornada e na escala de trabalho deve considerar os impactos sobre as diversas atividades econômicas e sobre a organização produtiva nacional. Essas manifestações indicam que é preciso calibrar a proteção ao trabalhador com a viabilidade econômica da proposta.



Os convidados à audiência pública ressaltaram que é possível que a previsão da escala de trabalho no próprio texto constitucional engesse desarrazadamente a matéria e traga risco de redução da margem de negociação via instrumentos coletivos, o que deverá ser melhor considerado quando da análise do mérito.

Por fim, cabe apontar a existência de possível inconsistência material na redação da PEC nº 8, de 2025. A PEC estabelece a jornada diária de 8 horas e a semanal de 36 horas, cumpridas em 4 dias. Entretanto, se o empregado trabalhar as 8 horas diárias em 4 dias da semana, irá cumprir uma jornada semanal de 32 horas e não 36. Considerando que, na justificação da Proposta, inexistente qualquer esclarecimento quanto a esse ponto, verifica-se, *a priori*, a presença de uma incompatibilidade aritmética entre os três parâmetros fixados (8h diárias, 36h semanais e 4 dias por semana). Tal constatação, no entanto, não caracteriza impedimento constitucional ou regimental para a admissibilidade da Proposta e deverá ser avaliada pela Comissão Especial que apreciar o mérito.

Com efeito, não existe óbice constitucional ou regimental para a continuidade da tramitação das PECs.

II.6 ASPECTOS RELEVANTES PARA O DEBATE DE MÉRITO

Como resultado dos ricos debates realizados no âmbito da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, os quais contaram com a participação dos representantes do Governo Federal, dos trabalhadores e dos setores empresariais, acreditamos ser possível contribuir para a futura análise do tema, a ser realizada pela Comissão Especial, indicando aspectos que consideramos relevantes para a análise de mérito.

A partir da manifestação do Ministro do Trabalho e Emprego e dos representantes das centrais sindicais, nota-se que há uma convergência a respeito da redução da jornada e escala de trabalho: a redução da jornada semanal de 44 para 40 horas e a redução da escala de trabalho do padrão 6x1 para o modelo 5x2. Entretanto, a escolha do melhor arranjo normativo para que as alterações sejam implementadas ainda requer maior análise e amadurecimento das propostas apresentadas.



Nesse sentido, cabe afirmar que a Constituição não prevê, atualmente, uma escala de trabalho específica: o que se prevê é, na verdade, o direito a um dia de repouso semanal remunerado. Ressaltamos que a incorporação da previsão de uma escala de trabalho específica à Constituição traz riscos de engessamento excessivo à capacidade legislativa do Congresso, seja em virtude do quórum especial de aprovação, seja em virtude da possibilidade até mesmo de que se venha a considerar essa disposição como cláusula pétrea. Ademais, como ressaltado nas audiências públicas, o tema é mais afeto às negociações coletivas, que podem ter em conta as particularidades de cada segmento e as escalas especiais de trabalho, como a 12x36 e a 24x72. A redução da jornada ou da escala terá efeitos indiretos também sobre as jornadas especiais, já que serão alterados os parâmetros de cálculo.

As audiências públicas evidenciaram, de forma reiterada, que os atores sociais defendem a adoção da escala 5x2, mas sem prejuízo da garantia da manutenção da negociação coletiva como instrumento eficaz para a sua implementação, como forma de se considerar na normatização a particularidade de cada setor.

A reestruturação da jornada de trabalho possui potenciais impactos que extrapolam a esfera trabalhista, alcançando o financiamento da Seguridade Social e suscitando debates sobre eventuais medidas de compensação econômica, como a redução de contribuições previdenciárias patronais. Nesse contexto, a adoção de instrumentos mitigatórios demanda análise cautelosa, com base em estudos de impacto financeiro e atuarial, especialmente quanto à sua focalização setorial, a fim de evitar distorções e efeitos adversos sobre as contas públicas. Adicionalmente, considera-se a possibilidade de efeitos indiretos sobre o mercado de trabalho, como alterações nos custos de contratação e eventuais reflexos nos níveis de formalização, fatores que podem influenciar a base de financiamento do Regime Geral de Previdência Social e sua sustentabilidade no médio e longo prazo.

Conforme demonstrado em seção anterior, a experiência internacional não aponta para um modelo único. Em determinados casos, o



Estado assumiu o papel de principal financiador da transição, por meio de isenções de contribuições sociais patronais; em outros, as empresas suportaram diretamente o acréscimo do custo unitário do trabalho, com reflexos sobre margens de lucro, emprego e investimento.

Ademais, acerca da necessidade de se discutir regras de progressividade ou transição, o comparativo internacional evidencia que diversas reformas (como no Chile, na Colômbia e no México) foram implementadas de forma gradual, com exemplos de redução de jornada implementada em duas etapas, com prazo diferenciado conforme o porte da empresa, bem como de adoção de cronogramas escalonados com reduções anuais sucessivas. Portanto, deverá ser avaliada com rigor, nos debates subsequentes, a necessidade de incorporar ao texto aprovado um regime de transição que compatibilize a efetividade da reforma com a capacidade de absorção dos distintos setores econômicos.

A negociação coletiva entre as categorias profissionais e econômicas pode ser considerada um mecanismo mais adequado para a concertação social no âmbito da relação capital x trabalho. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) implementou a prevalência do negociado sobre o legislado, ampliando o campo de temas passíveis de serem regulados por intermédio da negociação coletiva (art. 611-A da CLT). Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal chancelou a legitimidade das negociações coletivas limitarem ou afastarem direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos indisponíveis¹⁷. Apesar disso, não se observa na realidade das relações de trabalho no país a adoção de acordos e convenções coletivas que tenham como objeto a redução da escala de trabalho. Isso ocorre porque, na realidade sindical brasileira, verifica-se uma assimetria de poder na relação entre capital e trabalho, o que se agrava com a fragilidade financeira de muitos sindicatos.

Esse estado de coisas evidencia que a simples autonomia negocial coletiva dos agentes do mercado de trabalho é insuficiente para promover avanços na temática da redução da jornada e da escala de trabalho.

17 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633**, Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 28 abr. 2023. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=767270315>>. Acesso em: 09 abr. 2026.



O Legislador assume, diante desse contexto, a imprescindível função de estabelecer as diretrizes e os contornos de tal temática, de modo a criar as condições e os estímulos necessários para que cada categoria profissional e econômica empreenda os ajustes à sua realidade.

III - CONCLUSÃO

O assunto tratado pelas PECs é da maior importância, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, dadas as repercussões que podem advir da implementação das propostas. Aproveitamos a oportunidade deste Voto para apresentar contribuições que consideramos relevantes ao debate de mérito que deverá ser aprofundado em momento oportuno. No que cabe à análise da constitucionalidade das PECs aqui examinadas, verifica-se sua compatibilidade com a ordem constitucional.

Por todo o exposto, votamos pela admissibilidade das Propostas de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e nº 8, de 2025.

Sala da Comissão, em 15 de abril de 2026.

Deputado PAULO AZI





Câmara dos Deputados

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, opinou pela admissibilidade da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019 e da Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, apensada, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Paulo Azi.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Leur Lomanto Júnior - Presidente, Julio Arcoverde e Nikolas Ferreira - Vice-Presidentes, Afonso Motta, Alencar Santana, Alex Manente, Alfredo Gaspar, Aluisio Mendes, Arthur Oliveira Maia, Bia Kicis, Capitão Alberto Neto, Carlos Jordy, Daiana Santos, Defensor Stélio Dener, Domingos Neto, Elcione Barbalho, Fabio Garcia, Fausto Pinato, Felipe Francischini, Félix Mendonça Júnior, José Medeiros, Lídice da Mata, Lucas Redecker, Luiz Couto, Marcos Soares, Maria Arraes, Maria do Rosário, Marina Silva, Mauricio Marcon, Orlando Silva, Patrus Ananias, Paulo Azi, Paulo Magalhães, Renilce Nicodemos, Renildo Calheiros, Ribeiro Neto, Ricardo Ayres, Roberto Duarte, Rodolfo Nogueira, Rubens Pereira Júnior, Sidney Leite, Soraya Santos, Tião Medeiros, Toninho Wandscheer, Túlio Gadêlha, Waldemar Oliveira, Zé Trovão, Ana Paula Lima, Bacelar, Capitão Augusto, Cleber Verde, Delegado da Cunha, Delegado Fabio Costa, Delegado Marcelo Freitas, Delegado Paulo Bilynskyj, Diego Garcia, Dilceu Sperafico, Dorinaldo Malafaia, Dr. Jaziel, Erika Kokay, Fernando Rodolfo, Flávio Nogueira, Fred Costa, Gilson Daniel, Hildo Rocha, Julio Cesar Ribeiro, Laura Carneiro, Luiz Carlos Busato, Luiz Carlos Motta, Luiz Gastão, Maurício Carvalho, Mersinho Lucena, Nicoletti, Nilto Tatto, Pompeio de Mattos, Professora Luciene Cavalcante, Rafael Brito, Reginaldo Lopes, Silvia Cristina e Tarcísio Motta.



Sala da Comissão, em 22 de abril de 2026.

Deputado LEUR LOMANTO JÚNIOR
Presidente

Apresentação: 22/04/2026 19:47:20.033 - CCJC
PAR 1 CCJC => PEC 221/2019

DAD n 1



COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA
DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

Altera o Art. 7º inciso XIII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

EMENDA Nº _____, DE 2026

Art. 1º O inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º

.....
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a quarenta horas semanais, ressalvadas as atividades essenciais, regulamentadas por lei complementar, facultada a compensação de horários e a alteração da jornada, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, observado o regime de transição previsto no art. 140 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;
.....

§1º São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

§2º Os acordos individuais e os instrumentos coletivos de trabalho, previstos no inciso XXVI, do caput deste artigo, prevalecerão sobre as normas legais e infralegais que regulem matéria passível de negociação, independentemente da estipulação de vantagens compensatórias, especialmente nas seguintes hipóteses:



- I – jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*
- II – escala de trabalho, inclusive nos regimes de revezamento e de compensação semanal;*
- III – banco de horas e regime de compensação de jornada;*
- IV – intervalos intrajornada e interjornada, observados os limites mínimos definidos em lei;*
- V – modalidade de registro e controle da jornada de trabalho;*
- VI – troca do dia de descanso semanal remunerado e de feriados;*
- VII – teletrabalho, sobreaviso, prontidão e trabalho intermitente;*
- VIII – remuneração por produtividade e prêmios de incentivo.*

§3º Na hipótese do inciso I do §2º, a jornada de trabalho fixada por acordo individual ou por instrumentos coletivos, previstos no inciso XXVI, do caput deste artigo, não poderá exceder em mais de 30% (trinta por cento) o limite estabelecido nesta Constituição.

§ 4º Para fins de apuração dos limites de duração do trabalho normal previstos no inciso XIII, não serão computados como jornada efetiva os intervalos e as pausas assegurados por lei ou atos normativos infralegais, inclusive por normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, preservadas a fruição integral desses períodos e a sua remuneração, quando prevista em lei, acordo ou convenção coletiva.”

Art. 2º O art. 239 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo, bem como as políticas públicas de emprego de que trata o § 5º.

.....

§ 5º O Fundo de Amparo ao Trabalhador, FAT, constitui fundo de política de emprego e tem por finalidade financiar programas de qualificação e requalificação profissional, intermediação de mão de obra e ações de apoio à adaptação de empregadores e trabalhadores a novos regimes de organização do trabalho e de jornada, inclusive em atividades sazonais,



podendo contemplar medidas específicas direcionadas a trabalhadores safristas e a pequenos produtores rurais, na forma da lei.”

Art. 3º O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passa a vigorar acrescido dos seguintes artigos:

“Art. 139. As atividades essenciais de que trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, sendo consideradas aquelas cuja interrupção possa comprometer a preservação da vida, da saúde, da segurança, da mobilidade, do abastecimento, da ordem pública ou da continuidade de infraestruturas críticas, serão definidas por lei complementar e terão jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais.

Parágrafo único. A redução da jornada de que trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal não poderá ser iniciada sem que a lei complementar prevista no caput deste artigo esteja em pleno vigor.

Art. 140. A implementação do limite de quarenta horas semanais de que trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal depende de lei complementar, observado o disposto neste artigo.

§ 1º Até a entrada em vigor da lei complementar a que se refere o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, a duração do trabalho normal permanece não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

§ 2º A lei complementar de que trata o caput disporá, no mínimo, sobre:

I – cronograma e etapas de transição para a redução da jornada semanal;

II – regras específicas para atividades ininterruptas, turnos, serviços essenciais e atividades com sazonalidade;

III – tratamento diferenciado e transitório para microempresas e empresas de pequeno porte, quando justificado por avaliação de impacto;

IV – mecanismos de monitoramento, avaliação de impacto, aferição de produtividade e revisão periódica da implementação;

V – adequações de fiscalização e sanções aplicáveis;

VI – parâmetros de sustentabilidade orçamentária e financeira para as hipóteses de implementação da redução da jornada com repercussão sobre vínculos laborais custeados pela administração pública, observado o art. 169 da Constituição Federal;

VII – critérios objetivos para acompanhamento dos ganhos de eficiência e adaptação setorial durante a transição;



VIII – o condicionamento da eficácia da redução da jornada ao atingimento de metas e índices nacionais de produtividade do trabalho, aferidos por órgão oficial de estatística;

IX – diretrizes para políticas de qualificação e requalificação profissional da mão de obra, com destinação de orçamento da União para financiamento dos serviços sociais autônomos.

§ 3º A redução da jornada de que trata o caput não poderá ser iniciada sem que a lei complementar prevista no § 2º deste artigo esteja em pleno vigor, garantindo o suporte à transição tecnológica e de eficiência do trabalhador brasileiro.

§ 4º A lei complementar observará, nas hipóteses de implementação com repercussão orçamentária sobre a administração pública, a responsabilidade fiscal, a disponibilidade orçamentária e as exigências do art. 169 da Constituição Federal”

Art. 141. Aos empregadores que adotarem a jornada de trabalho estabelecida no inciso XIII do art. 7º são asseguradas, em caráter compensatório à redução da jornada, as seguintes medidas, na forma da lei:

I – redução de cinquenta por cento da alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no inciso III do art. 7º;

II – imunidade temporária e escalonada da contribuição social prevista na alínea “a” do inciso I do art. 195, incidente sobre os novos vínculos empregatícios formalizados em razão da redução da jornada, observado tratamento mais favorável às microempresas, às empresas de pequeno porte e aos produtores rurais pessoas físicas;

III – redução proporcional da alíquota da contribuição para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho; e

IV – dedução, em duplicidade, da base de cálculo do imposto previsto no inciso III do art. 153 e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, das despesas com remuneração dos novos postos de trabalho criados em razão da implementação do regime de jornada, assegurado crédito tributário de valor equivalente às pessoas jurídicas optantes pelo Simples Nacional e pelo regime do Lucro Presumido”

Art. 4º Esta Emenda Constitucional entra em vigor 10 anos após a data de sua publicação.



JUSTIFICATIVA

A presente emenda substitutiva aperfeiçoa a PEC nº 221, de 2019, estruturando um modelo constitucional que preserva o objetivo de modernização do regime de jornada com parâmetro geral de quarenta horas semanais, sem impor ruptura abrupta e sem desconsiderar a diversidade de estruturas produtivas, escalas, turnos e realidades setoriais existentes no país.

A duração do trabalho é matéria sensível e com efeitos sistêmicos. Alterações estruturais no teto semanal repercutem sobre organização do trabalho, cobertura operacional, custo-hora, produtividade e previsibilidade dos investimentos. Por isso, a emenda propõe uma arquitetura que privilegia implementação escalonada, segurança jurídica e mecanismos de adaptação, evitando distorções que possam incentivar informalização e litigiosidade.

Como regra geral, fixa-se o limite semanal de quarenta horas, preservando a possibilidade de compensação de horários e de ajustes de jornada por negociação, dentro de parâmetros constitucionais. A medida responde ao debate público sobre racionalização do tempo de trabalho, ao mesmo tempo em que evita soluções uniformes incompatíveis com a heterogeneidade da economia brasileira.

A emenda reconhece, contudo, que há atividades cuja interrupção ou restrição abrupta podem comprometer a vida e o bem-estar da população. Por essa razão, o substitutivo prevê tratamento específico para atividades essenciais, permitindo manutenção do teto de quarenta e quatro horas semanais, mediante disciplina por lei complementar. Trata-se de solução de continuidade das atividades e de gestão de risco social, não de supressão de direitos.

Para assegurar previsibilidade e reduzir conflitos interpretativos, a implementação do novo limite semanal é condicionada a lei complementar, com regime de transição no ADCT. Essa técnica preserva o regime atualmente vigente até a entrada em vigor do marco infraconstitucional e impede aplicação automática descoordenada, garantindo tempo institucional para calibragem setorial e regional, evitando insegurança jurídica.

A emenda também reforça a autonomia negocial como instrumento legítimo de organização do trabalho, ampliando a força de acordos individuais e instrumentos coletivos nas matérias passíveis de negociação, especialmente em jornada, escalas e mecanismos de compensação. O propósito é permitir soluções aderentes à realidade de cada atividade, com segurança jurídica e redução de incentivos à informalidade, preservados os limites constitucionais e os parâmetros mínimos definidos em lei em temas sensíveis.

Nesse contexto, a previsão de regras para pactuação de jornada e organização do trabalho tem função de reduzir a assimetria entre os setores e dar previsibilidade a empregadores e trabalhadores, além de desincentivar a construção de obrigações por via



interpretativa desconectada do processo legislativo, e tudo isso mantendo a proteção da saúde e segurança do trabalho.

Com a mesma lógica, a emenda explicita que intervalos e pausas assegurados por lei ou atos normativos infralegais, inclusive por normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, não integram o conceito de jornada efetiva para apuração do limite constitucional semanal. Tal regra, não só preserva a fruição integral desses períodos e sua remuneração, quando prevista, como também evita que setores sujeitos a pausas relevantes sejam penalizados com redução prática adicional do tempo produtivo dentro do teto semanal.

Ademais, a emenda redesenha o art. 239 para consolidar o Fundo de Amparo ao Trabalhador como instrumento de política ativa de emprego, com finalidade de financiar qualificação e requalificação profissional, intermediação de mão de obra e apoio à adaptação de empregadores e trabalhadores a novos regimes de organização do trabalho e de jornada, com o objetivo de transformar o FAT em uma alavanca de transição, elevando eficiência e empregabilidade.

A emenda contempla, ainda, mecanismos compensatórios no ADCT para empregadores que adotarem a jornada de quarenta horas, com medidas voltadas a amortecer custos de adaptação, estimular formalização e apoiar criação de novos postos de trabalho, com tratamento mais favorável a micro e pequenas empresas e a produtores rurais pessoa física. A finalidade é distribuir, de forma equilibrada, o ônus de uma transição estrutural, preservando a capacidade de geração de empregos formais.

A Constituição consagra simultaneamente os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, exigindo equilíbrio entre proteção social e viabilidade econômica. Ao combinar a regra geral de quarenta horas, exceção para atividades essenciais, transição condicionada, instrumentos de qualificação e mecanismos de compensação, a emenda traz robustez técnica e equilíbrio do valor social do trabalho e da livre iniciativa, bem como reduz os riscos de efeitos econômicos e sociais adversos, com aumento do custo de vida e impacto inflacionário.

Diante do exposto, solicita-se o apoio dos ilustres pares para aprovação da presente emenda substitutiva, por aperfeiçoar a PEC nº 221, de 2019, com um modelo executável, juridicamente estável e compatível com a continuidade de serviços essenciais e com a diversidade setorial e regional do país.

Sala das Sessões, 06 de maio de 2026.

Deputado SÉRGIO TURRA





Emenda à PEC

Deputado(s)

- 1 Dep. Sérgio Turra (PP/RS)
- 2 Dep. Joaquim Passarinho (PL/PA)
- 3 Dep. Alceu Moreira (MDB/RS)
- 4 Dep. Afonso Hamm (PP/RS)
- 5 Dep. Newton Cardoso Jr (MDB/MG)
- 6 Dep. Alberto Fraga (PL/DF)
- 7 Dep. Pedro Lupion (REPUBLIC/PR)
- 8 Dep. Luiz Philippe de Orleans e Bra (PL/SP)
- 9 Dep. Any Ortiz (PP/RS) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 10 Dep. Ana Paula Leão (PP/MG)
- 11 Dep. Cobalchini (MDB/SC)
- 12 Dep. Pedro Westphalen (PP/RS)
- 13 Dep. Capitão Alden (PL/BA)
- 14 Dep. Juarez Costa (REPUBLIC/MT)
- 15 Dep. Dr. Zacharias Calil (MDB/GO)
- 16 Dep. Arthur Oliveira Maia (UNIÃO/BA)
- 17 Dep. Mauricio Marcon (PL/RS)
- 18 Dep. Alexandre Guimarães (MDB/TO)
- 19 Dep. Fernanda Pessoa (PSD/CE)
- 20 Dep. Rafael Simoes (UNIÃO/MG)
- 21 Dep. General Girão (PL/RN)
- 22 Dep. Coronel Ulysses (UNIÃO/AC)
- 23 Dep. Mauricio do Vôlei (PL/MG)
- 24 Dep. Henderson Pinto (UNIÃO/PA)
- 25 Dep. Sergio Souza (MDB/PR)
- 26 Dep. Lucio Mosquini (PL/RO)
- 27 Dep. Tião Medeiros (PP/PR)
- 28 Dep. José Rocha (UNIÃO/BA)
- 29 Dep. Jorge Goetten (REPUBLIC/SC)
- 30 Dep. Vitor Lippi (PSD/SP) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 31 Dep. Pastor Eurico (PSDB/PE)
- 32 Dep. Daniela Reinehr (PL/SC)



- 33 Dep. Evair Vieira de Melo (REPUBLIC/ES)
- 34 Dep. Caroline de Toni (PL/SC)
- 35 Dep. Daniel Freitas (PL/SC)
- 36 Dep. Rodrigo Valadares (PL/SE)
- 37 Dep. Pezenti (MDB/SC)
- 38 Dep. Dr Flávio (PL/RJ)
- 39 Dep. Messias Donato (UNIÃO/ES)
- 40 Dep. Dr. Luiz Ovando (PP/MS)
- 41 Dep. Adilson Barroso (PL/SP)
- 42 Dep. Augusto Coutinho (REPUBLIC/PE)
- 43 Dep. Luisa Canziani (UNIÃO/PR)
- 44 Dep. Sanderson (PL/RS)
- 45 Dep. Célio Silveira (MDB/GO)
- 46 Dep. Toninho Wandscheer (PP/PR)
- 47 Dep. Luiz Carlos Hauly (PODE/PR)
- 48 Dep. Pastor Diniz (UNIÃO/RR)
- 49 Dep. Delegado Paulo Bilynskyj (PL/SP)
- 50 Dep. Nicoletti (PL/RR)
- 51 Dep. Julia Zanatta (PL/SC)
- 52 Dep. Coronel Chrisóstomo (PL/RO)
- 53 Dep. Chris Tonietto (PL/RJ)
- 54 Dep. Roberta Roma (PL/BA)
- 55 Dep. Da Vitoria (PP/ES)
- 56 Dep. Felipe Francischini (PODE/PR)
- 57 Dep. Beto Pereira (REPUBLIC/MS)
- 58 Dep. Zé Vitor (PL/MG)
- 59 Dep. Greyce Elias (PL/MG)
- 60 Dep. Lafayette de Andrada (PL/MG)
- 61 Dep. Padovani (PP/PR)
- 62 Dep. Marcos Pollon (PL/MS)
- 63 Dep. Josivaldo Jp (UNIÃO/MA)
- 64 Dep. Bibó Nunes (PL/RS)
- 65 Dep. Rodrigo da Zaeli (PL/MT)
- 66 Dep. Rodolfo Nogueira (PL/MS)
- 67 Dep. Dilceu Sperafico (PP/PR)
- 68 Dep. Luiz Nishimori (PSD/PR)
- 69 Dep. Luiz Carlos Busato (UNIÃO/RS)
- 70 Dep. Giovanni Cherini (PL/RS)



- 71 Dep. Nelson Barbudo (PODE/MT)
- 72 Dep. Zezinho Barbary (PP/AC)
- 73 Dep. Bia Kicis (PL/DF)
- 74 Dep. Aluisio Mendes (REPUBLIC/MA)
- 75 Dep. Fausto Jr. (UNIÃO/AM)
- 76 Dep. Julio Lopes (PP/RJ)
- 77 Dep. José Nelto (UNIÃO/GO)
- 78 Dep. Domingos Sávio (PL/MG)
- 79 Dep. Marangoni (PODE/SP)
- 80 Dep. Junio Amaral (PL/MG)
- 81 Dep. Marussa Boldrin (REPUBLIC/GO)
- 82 Dep. Luiz Lima (NOVO/RJ)
- 83 Dep. Clarissa Tércio (PP/PE)
- 84 Dep. Zé Trovão (PL/SC)
- 85 Dep. Geovania de Sá (REPUBLIC/SC)
- 86 Dep. Márcio Honaiser (SOLIDARI/MA)
- 87 Dep. Coronel Meira (PL/PE)
- 88 Dep. João Carlos Bacelar (PL/BA)
- 89 Dep. Zé Adriano (PP/AC)
- 90 Dep. Simone Marquette (PP/SP)
- 91 Dep. Celso Russomanno (REPUBLIC/SP)
- 92 Dep. Eli Borges (REPUBLIC/TO)
- 93 Dep. Rosângela Reis (PL/MG)
- 94 Dep. Marcelo Moraes (PL/RS)
- 95 Dep. Ismael (PL/SC)
- 96 Dep. Daniel Agrobom (PSD/GO)
- 97 Dep. Gustavo Gayer (PL/GO)
- 98 Dep. Hercílio Coelho Diniz (MDB/MG)
- 99 Dep. Adriana Ventura (NOVO/SP)
- 100 Dep. Cabo Gilberto Silva (PL/PB)
- 101 Dep. Mário Heringer (PDT/MG)
- 102 Dep. Geraldo Mendes (UNIÃO/PR)
- 103 Dep. Paulo Litro (UNIÃO/PR)
- 104 Dep. Gilson Marques (NOVO/SC)
- 105 Dep. Antonio Andrade (PSDB/TO)
- 106 Dep. Beto Richa (PSDB/PR) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 107 Dep. Carlos Jordy (PL/RJ)
- 108 Dep. AJ Albuquerque (PP/CE)



- 109 Dep. Danilo Forte (PP/CE)
110 Dep. Vermelho (PL/PR)
111 Dep. Paulo Azi (UNIÃO/BA)
112 Dep. Diego Coronel (REPUBLIC/BA)
113 Dep. José Medeiros (PL/MT)
114 Dep. Arnaldo Jardim (CIDADANIA/SP) - Fdr PSDB-CIDADANIA
115 Dep. Dr. Ismael Alexandrino (PSD/GO)
116 Dep. Hugo Leal (PSD/RJ)
117 Dep. Marcelo Álvaro Antônio (PL/MG)
118 Dep. Sóstenes Cavalcante (PL/RJ)
119 Dep. Magda Mofatto (PL/GO)
120 Dep. Sargento Gonçalves (PL/RN)
121 Dep. Marcel van Hattem (NOVO/RS)
122 Dep. Filipe Martins (PL/TO)
123 Dep. Carlos Chiodini (MDB/SC)
124 Dep. Laura Carneiro (PSD/RJ)
125 Dep. Ricardo Salles (NOVO/SP)
126 Dep. Roberto Duarte (REPUBLIC/AC)
127 Dep. Max Lemos (PDT/RJ)
128 Dep. Hildo Rocha (MDB/MA)
129 Dep. Coronel Fernanda (PL/MT)
130 Dep. Pinheirinho (PP/MG)
131 Dep. Murillo Gouvea (PSDB/RJ)
132 Dep. Meire Serafim (UNIÃO/AC)
133 Dep. Luciano Vieira (PSDB/RJ)
134 Dep. Pr. Marco Feliciano (PL/SP)
135 Dep. Lucas Redecker (PSD/RS) - Fdr PSDB-CIDADANIA
136 Dep. Lincoln Portela (PL/MG)
137 Dep. Gilberto Abramo (REPUBLIC/MG)
138 Dep. Átila Lira (PP/PI)
139 Dep. Bebeto (PP/RJ)
140 Dep. Osmar Terra (PL/RS)
141 Dep. Amaro Neto (PP/ES)
142 Dep. Adriano do Baldy (PP/GO)
143 Dep. Dr. Fernando Máximo (PL/RO)
144 Dep. Missionário José Olímpio (PL/SP)
145 Dep. Jorge Braz (REPUBLIC/RJ)
146 Dep. Julio Arcoverde (PP/PI)



- 147 Dep. Franciane Bayer (REPUBLIC/RS)
- 148 Dep. Mauricio Neves (PP/SP)
- 149 Dep. Delegado Fabio Costa (PP/AL)
- 150 Dep. João Maia (PP/RN)
- 151 Dep. Vinicius Carvalho (PL/SP)
- 152 Dep. Luiz Fernando Faria (UNIÃO/MG)
- 153 Dep. Mario Frias (PL/SP)
- 154 Dep. Thiago Flores (UNIÃO/RO)
- 155 Dep. Daniela do Waginho (REPUBLIC/RJ)
- 156 Dep. Zé Silva (UNIÃO/MG)
- 157 Dep. Dr. Jaziel (PL/CE)
- 158 Dep. Glaustin da Fokus (PODE/GO)
- 159 Dep. Doutor Luizinho (PP/RJ)
- 160 Dep. Aline Gurgel (UNIÃO/AP)
- 161 Dep. Claudio Cajado (PP/BA)
- 162 Dep. Rosangela Moro (PL/SP)
- 163 Dep. Rafael Fera (PODE/RO)
- 164 Dep. Eunício Oliveira (MDB/CE)
- 165 Dep. Sargento Fahur (PL/PR)
- 166 Dep. Diego Andrade (PSD/MG)
- 167 Dep. Fernando Coelho Filho (UNIÃO/PE)
- 168 Dep. Ricardo Guidi (PL/SC)
- 169 Dep. Luiz Gastão (PSD/CE)
- 170 Dep. Fabio Garcia (UNIÃO/MT)
- 171 Dep. Jefferson Campos (PL/SP)
- 172 Dep. Gustinho Ribeiro (PP/SE)
- 173 Dep. Nikolas Ferreira (PL/MG)
- 174 Dep. Renata Abreu (PODE/SP)
- 175 Dep. Fabio Schiochet (UNIÃO/SC)
- 176 Dep. Baleia Rossi (MDB/SP)



COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA
DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

Altera o Art. 7º inciso XIII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

EMENDA Nº _____, DE 2026

(Do Sr. Deputado Tião Medeiros)

Altere-se o inciso XIII do art. 7º da CF e inclua-se o seguinte dispositivo no ADCT na PEC nº 221/2019, para dar nova redação à CF/88, na forma que se segue:

Art. 1º O inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.
7º
.....
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, ressalvadas as atividades essenciais, regulamentadas por lei complementar, facultada a compensação de horários e a alteração da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
.....” (NR)

Art. 2º O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passa a vigorar acrescido do seguinte art. 139:

“Art. 139. *As atividades essenciais de que trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, sendo consideradas aquelas cuja interrupção possa comprometer a preservação da vida, da saúde, da segurança, da mobilidade, do abastecimento, da ordem pública ou da continuidade de infraestruturas críticas, serão definidas por lei complementar e terão jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais.*

Parágrafo único. A redução da jornada de que trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal não poderá ser iniciada sem que a lei complementar prevista no caput deste artigo esteja em pleno vigor.” (NR)



Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor 10 anos após a data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda busca aperfeiçoar a proposta de redução da jornada de trabalho, preservando a proteção constitucional ao trabalhador, sem desconsiderar as especificidades operacionais de setores cuja paralisação ou restrição abrupta possa comprometer serviços essenciais à população, o abastecimento, a segurança, a saúde e a continuidade de infraestruturas críticas.

A experiência brasileira demonstra que a jornada de trabalho já vem sendo ajustada, em diversos setores, por meio de acordos e convenções coletivas, mecanismo que permite soluções adequadas à realidade econômica, produtiva e regional de cada atividade. Por essa razão, a proposta mantém a valorização da negociação coletiva, em consonância com a necessidade de compatibilizar proteção social, segurança jurídica e sustentabilidade das atividades econômicas.

A previsão de tratamento diferenciado para atividades essenciais não tem por objetivo afastar direitos trabalhistas, mas assegurar que a redução da jornada não seja aplicada de forma uniforme a setores que operam em regime contínuo, sazonal, emergencial ou com elevada necessidade de cobertura operacional, como alimentação, saúde, segurança, transporte, energia, logística e atividades agropecuárias.

A remissão à regulamentação por lei complementar confere maior densidade normativa ao tema. Trata-se, portanto, de uma norma de eficácia contida, cuja plena aplicação dependerá da disciplina infraconstitucional adequada, evitando efeitos abruptos, distorções produtivas e insegurança jurídica.

Por fim, a regra de transição prevista no ADCT assegura que eventual redução da jornada somente ocorra após a definição legal dos critérios aplicáveis às atividades essenciais, permitindo implementação gradual, responsável e compatível com a realidade dos diferentes setores da economia nacional.

Diante disso, a emenda propõe solução equilibrada, que preserva o objetivo social da redução da jornada, mas impede que sua aplicação automática comprometa atividades indispensáveis à sociedade brasileira.

Sala das Sessões, 06 de maio de 2026.

Deputado TIÃO MEDEIROS





Emenda à PEC

Deputado(s)

- 1 Dep. Tião Medeiros (PP/PR)
- 2 Dep. Alceu Moreira (MDB/RS)
- 3 Dep. Afonso Hamm (PP/RS)
- 4 Dep. Newton Cardoso Jr (MDB/MG)
- 5 Dep. Alberto Fraga (PL/DF)
- 6 Dep. Pedro Lupion (REPUBLIC/PR)
- 7 Dep. Luiz Philippe de Orleans e Bra (PL/SP)
- 8 Dep. Any Ortiz (PP/RS) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 9 Dep. Sérgio Turra (PP/RS)
- 10 Dep. Cobalchini (MDB/SC)
- 11 Dep. Ana Paula Leão (PP/MG)
- 12 Dep. Pedro Westphalen (PP/RS)
- 13 Dep. Capitão Alden (PL/BA)
- 14 Dep. Dr. Zacharias Calil (MDB/GO)
- 15 Dep. Arthur Oliveira Maia (UNIÃO/BA)
- 16 Dep. Mauricio Marcon (PL/RS)
- 17 Dep. Alexandre Guimarães (MDB/TO)
- 18 Dep. Fernanda Pessoa (PSD/CE)
- 19 Dep. Rafael Simoes (UNIÃO/MG)
- 20 Dep. Giovanni Cherini (PL/RS)
- 21 Dep. Mauricio do Vôlei (PL/MG)
- 22 Dep. Henderson Pinto (UNIÃO/PA)
- 23 Dep. Sergio Souza (MDB/PR)
- 24 Dep. Lucio Mosquini (PL/RO)
- 25 Dep. José Rocha (UNIÃO/BA)
- 26 Dep. Vitor Lippi (PSD/SP) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 27 Dep. Pastor Eurico (PSDB/PE)
- 28 Dep. Daniela Reinehr (PL/SC)
- 29 Dep. Caroline de Toni (PL/SC)
- 30 Dep. Daniel Freitas (PL/SC)
- 31 Dep. Rodrigo Valadares (PL/SE)
- 32 Dep. Pezenti (MDB/SC)



- 33 Dep. Dr Flávio (PL/RJ)
- 34 Dep. Dr. Luiz Ovando (PP/MS)
- 35 Dep. Adilson Barroso (PL/SP)
- 36 Dep. Zé Silva (UNIÃO/MG)
- 37 Dep. Luisa Canziani (UNIÃO/PR)
- 38 Dep. Augusto Coutinho (REPUBLIC/PE)
- 39 Dep. Luiz Carlos Hauly (PODE/PR)
- 40 Dep. Sanderson (PL/RS)
- 41 Dep. Célio Silveira (MDB/GO)
- 42 Dep. Julia Zanatta (PL/SC)
- 43 Dep. Pastor Diniz (UNIÃO/RR)
- 44 Dep. Delegado Paulo Bilynskyj (PL/SP)
- 45 Dep. Nicoletti (PL/RR)
- 46 Dep. Coronel Chrisóstomo (PL/RO)
- 47 Dep. Chris Tonietto (PL/RJ)
- 48 Dep. Roberta Roma (PL/BA)
- 49 Dep. Da Vitoria (PP/ES)
- 50 Dep. Felipe Francischini (PODE/PR)
- 51 Dep. Beto Pereira (REPUBLIC/MS)
- 52 Dep. Zé Vitor (PL/MG)
- 53 Dep. Greyce Elias (PL/MG)
- 54 Dep. Padovani (PP/PR)
- 55 Dep. Marcos Pollon (PL/MS)
- 56 Dep. Josivaldo Jp (UNIÃO/MA)
- 57 Dep. Bibó Nunes (PL/RS)
- 58 Dep. Rodrigo da Zaeli (PL/MT)
- 59 Dep. Rodolfo Nogueira (PL/MS)
- 60 Dep. Dilceu Sperafico (PP/PR)
- 61 Dep. Luiz Nishimori (PSD/PR)
- 62 Dep. Luiz Carlos Busato (UNIÃO/RS)
- 63 Dep. Nelson Barbudo (PODE/MT)
- 64 Dep. Zezinho Barbary (PP/AC)
- 65 Dep. Juarez Costa (REPUBLIC/MT)
- 66 Dep. Bia Kicis (PL/DF)
- 67 Dep. Capitão Alberto Neto (PL/AM)
- 68 Dep. Aluisio Mendes (REPUBLIC/MA)
- 69 Dep. Fausto Jr. (UNIÃO/AM)
- 70 Dep. Julio Lopes (PP/RJ)



- 71 Dep. José Nelto (UNIÃO/GO)
- 72 Dep. Domingos Sávio (PL/MG)
- 73 Dep. Marussa Boldrin (REPUBLIC/GO)
- 74 Dep. Ismael (PL/SC)
- 75 Dep. Lafayette de Andrada (PL/MG)
- 76 Dep. Messias Donato (UNIÃO/ES)
- 77 Dep. Luiz Lima (NOVO/RJ)
- 78 Dep. Clarissa Tércio (PP/PE)
- 79 Dep. Zé Trovão (PL/SC)
- 80 Dep. Márcio Honaiser (SOLIDARI/MA)
- 81 Dep. Pedro Aihara (PP/MG)
- 82 Dep. Coronel Meira (PL/PE)
- 83 Dep. João Carlos Bacelar (PL/BA)
- 84 Dep. Zé Adriano (PP/AC)
- 85 Dep. Simone Marquette (PP/SP)
- 86 Dep. Eli Borges (REPUBLIC/TO)
- 87 Dep. Junio Amaral (PL/MG)
- 88 Dep. Rosângela Reis (PL/MG)
- 89 Dep. Marcelo Moraes (PL/RS)
- 90 Dep. Gustavo Gayer (PL/GO)
- 91 Dep. Hercílio Coelho Diniz (MDB/MG)
- 92 Dep. Adriana Ventura (NOVO/SP)
- 93 Dep. Cabo Gilberto Silva (PL/PB)
- 94 Dep. Mário Heringer (PDT/MG)
- 95 Dep. Marangoni (PODE/SP)
- 96 Dep. Paulo Litro (UNIÃO/PR)
- 97 Dep. Gilson Marques (NOVO/SC)
- 98 Dep. Antonio Andrade (PSDB/TO)
- 99 Dep. Beto Richa (PSDB/PR) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 100 Dep. Carlos Jordy (PL/RJ)
- 101 Dep. AJ Albuquerque (PP/CE)
- 102 Dep. Danilo Forte (PP/CE)
- 103 Dep. Vermelho (PL/PR)
- 104 Dep. Diego Coronel (REPUBLIC/BA)
- 105 Dep. José Medeiros (PL/MT)
- 106 Dep. Arnaldo Jardim (CIDADANIA/SP) - Fdr PSDB-CIDADANIA
- 107 Dep. Dr. Ismael Alexandrino (PSD/GO)
- 108 Dep. Joaquim Passarinho (PL/PA)



- 109 Dep. Hugo Leal (PSD/RJ)
- 110 Dep. Paulo Azi (UNIÃO/BA)
- 111 Dep. Marcelo Álvaro Antônio (PL/MG)
- 112 Dep. Sóstenes Cavalcante (PL/RJ)
- 113 Dep. General Girão (PL/RN)
- 114 Dep. Magda Mofatto (PL/GO)
- 115 Dep. Sargento Gonçalves (PL/RN)
- 116 Dep. Marcel van Hattem (NOVO/RS)
- 117 Dep. Daniel Agrobom (PSD/GO)
- 118 Dep. Filipe Martins (PL/TO)
- 119 Dep. Carlos Chiodini (MDB/SC)
- 120 Dep. Laura Carneiro (PSD/RJ)
- 121 Dep. Jorge Goetten (REPUBLIC/SC)
- 122 Dep. Ricardo Salles (NOVO/SP)
- 123 Dep. Geraldo Mendes (UNIÃO/PR)
- 124 Dep. Roberto Duarte (REPUBLIC/AC)
- 125 Dep. Max Lemos (PDT/RJ)
- 126 Dep. Hildo Rocha (MDB/MA)
- 127 Dep. Coronel Fernanda (PL/MT)
- 128 Dep. Pinheirinho (PP/MG)
- 129 Dep. Murillo Gouvea (PSDB/RJ)
- 130 Dep. Meire Serafim (UNIÃO/AC)
- 131 Dep. Luciano Vieira (PSDB/RJ)
- 132 Dep. Pr. Marco Feliciano (PL/SP)
- 133 Dep. Lucas Redecker (PSD/RS)
- 134 Dep. Lincoln Portela (PL/MG)
- 135 Dep. Gilberto Abramo (REPUBLIC/MG)
- 136 Dep. Átila Lira (PP/PI)
- 137 Dep. Bebeto (PP/RJ)
- 138 Dep. Osmar Terra (PL/RS)
- 139 Dep. Amaro Neto (PP/ES)
- 140 Dep. Dr. Fernando Máximo (PL/RO)
- 141 Dep. Rogéria Santos (REPUBLIC/BA)
- 142 Dep. Missionário José Olímpio (PL/SP)
- 143 Dep. Julio Arcoverde (PP/PI)
- 144 Dep. Jorge Braz (REPUBLIC/RJ)
- 145 Dep. Franciane Bayer (REPUBLIC/RS)
- 146 Dep. Mauricio Neves (PP/SP)



- 147 Dep. Delegado Fabio Costa (PP/AL)
- 148 Dep. João Maia (PP/RN)
- 149 Dep. Vinicius Carvalho (PL/SP)
- 150 Dep. Luiz Fernando Faria (UNIÃO/MG)
- 151 Dep. Mario Frias (PL/SP)
- 152 Dep. Evair Vieira de Melo (REPUBLIC/ES)
- 153 Dep. Thiago Flores (UNIÃO/RO)
- 154 Dep. Daniela do Waguinho (REPUBLIC/RJ)
- 155 Dep. Dr. Jaziel (PL/CE)
- 156 Dep. Glaustin da Fokus (PODE/GO)
- 157 Dep. Doutor Luizinho (PP/RJ)
- 158 Dep. Aline Gurgel (UNIÃO/AP)
- 159 Dep. Claudio Cajado (PP/BA)
- 160 Dep. Rosangela Moro (PL/SP)
- 161 Dep. Sargento Fahur (PL/PR)
- 162 Dep. Diego Andrade (PSD/MG)
- 163 Dep. Toninho Wandscheer (PP/PR)
- 164 Dep. Luiz Gastão (PSD/CE)
- 165 Dep. Jefferson Campos (PL/SP)
- 166 Dep. Gustinho Ribeiro (PP/SE)
- 167 Dep. Nikolas Ferreira (PL/MG)
- 168 Dep. Renata Abreu (PODE/SP)
- 169 Dep. Fabio Schiochet (UNIÃO/SC)
- 170 Dep. Baleia Rossi (MDB/SP)
- 171 Dep. Guilherme Derrite (PP/SP)



COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

Apensado: PEC nº 8, de 2025

Altera o Art. 7º inciso XII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

Autor: Deputado REGINALDO LOPES

Relator: Deputado LEO PRATES

I - RELATÓRIO

I.1 Teor e tramitação da proposição

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, de 2019, apresentada pelo Deputado Reginaldo Lopes e outros, tem por objetivo reduzir a duração normal do trabalho semanal no País.

A ementa da proposição refere-se à alteração do art. 7º, XII, da Constituição Federal. Todavia, o texto normativo apresentado propõe nova redação ao inciso XIII do art. 7º, dispositivo que atualmente trata da duração do trabalho normal, para estabelecer jornada não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, mantida a possibilidade de compensação de horários e de redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proposta prevê, ainda, a entrada em vigor dez anos após a data de sua publicação.

Na justificção, os autores sustentam que a redução da jornada de trabalho constitui instrumento apto a preservar e a criar empregos de qualidade, em contexto de desemprego estrutural e de coexistência entre trabalhadores desempregados e trabalhadores submetidos a longas jornadas.



Argumenta-se que a redução da jornada, sem redução salarial, poderia impulsionar a economia, aumentar a produtividade do trabalho, ampliar a massa salarial, reduzir o desemprego, a informalidade e a precarização, além de estimular o consumo e a produção.

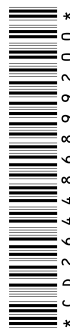
Na justificação também são mencionadas as experiências internacionais e as médias de jornada em diversos países, como Itália, Austrália, Suécia, Bélgica, Suíça, Alemanha, Irlanda, Noruega, Dinamarca e Holanda. Além disso, afirma-se que a redução da jornada de 44 para 36 horas semanais teria potencial de gerar novos postos de trabalho, em linha com os efeitos observados após a redução constitucional da jornada de 48 para 44 horas semanais, levada a cabo em 1988.

À PEC nº 221, de 2019, encontra-se apensada a PEC nº 8, de 2025, de autoria da Deputada Erika Hilton e outros, que dá nova redação ao art. 7º, XIII, da Constituição, para reduzir a jornada de trabalho para quatro dias por semana. Estabelece duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Prevê, ainda, que a Emenda Constitucional entre em vigor 360 dias após sua publicação.

Quanto à tramitação, a proposição principal foi inicialmente despachada à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), está sujeita à apreciação do Plenário e submete-se ao regime especial previsto no art. 202, combinado com o art. 191, inciso I, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania opinou pela admissibilidade da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e da Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025, apensada, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Paulo Azi.

Após a aprovação da admissibilidade, o Presidente desta Casa, o Deputado Hugo Motta, criou, em 24 de abril de 2026, Comissão Especial destinada a proferir parecer à PEC nº 221, de 2019, e à proposição apensada. Nesse contexto, a Presidência, reconhecendo a importância do



assunto para o povo brasileiro, tem prestado grande apoio à Comissão e à tramitação das PECs, a fim de que elas sejam apreciadas da forma mais célere possível.

I.2 Atividades da Comissão Especial

Diante da relevância constitucional, social, econômica e institucional da matéria submetida à apreciação desta Comissão Especial, elaboramos plano de trabalho estruturado em premissas voltadas à análise dos impactos da redução da jornada de trabalho e da reorganização das escalas laborais no Brasil, especialmente quanto à proteção da dignidade do trabalhador, à preservação da livre iniciativa, à valorização da negociação coletiva, à sustentabilidade econômica dos diversos setores produtivos e aos reflexos da medida sobre emprego, produtividade, saúde ocupacional e financiamento da seguridade social.

O plano também buscou conciliar a necessidade de modernização das relações de trabalho com a heterogeneidade das atividades econômicas e das realidades regionais do País.

Esse arranjo orientou a realização de audiências públicas, seminários regionais, reuniões técnicas e de escuta institucional promovidos pela Comissão Especial, com participação de representantes do Governo Federal, de centrais sindicais, de confederações patronais, de especialistas em Direito do Trabalho, economia e saúde ocupacional, além de entidades da sociedade civil e do setor produtivo.

As atividades desenvolvidas tiveram por objetivo subsidiar tecnicamente a análise de mérito das PECs, permitindo à Comissão examinar, de forma fundamentada, os potenciais efeitos jurídicos, econômicos e sociais decorrentes da redução da jornada de trabalho e do debate acerca da superação da escala 6x1. Foram realizadas as seguintes reuniões e seminários pela Comissão Especial:

A reunião inaugural da Comissão Especial, ocorrida em 29 de abril de 2026, teve por objetivo a instalação formal do colegiado destinado a proferir parecer às PECs nº 221, de 2019 e nº 8, de 2025, bem como a eleição de sua Mesa Diretora e a designação da relatoria. Por se tratar de uma



reunião de instalação, não houve convidados externos, contando com a participação dos parlamentares membros, que elegeram o Deputado Alencar Santana como Presidente e a mim, Deputado Léo Prates, como Relator. Os debates tiveram início com as participações dos primeiros signatários das propostas, Deputado Reginaldo Lopes e Deputada Érika Hilton, que focaram na urgência de se garantir dignidade e tempo de vida aos trabalhadores, enquanto outros parlamentares alertaram para a necessidade de equilibrar a medida com a sobrevivência das pequenas empresas.

Na reunião de **5 de maio de 2026**, o foco foi a discussão do Plano de Trabalho por mim apresentado, além da deliberação e aprovação em bloco de requerimentos para a realização de audiências públicas temáticas e seminários regionais. Além da presença de diversos parlamentares e lideranças partidárias, a reunião foi aberta à participação da sociedade civil e do setor produtivo, contando ao final com as manifestações dos convidados Dan Guinsburg, representando a Fecomércio/SP, João Faustino, representando a Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB), e Annie Oviedo, representando o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT).

A reunião de **6 de maio de 2026** teve como tema o "Diagnóstico do uso do tempo para o trabalho". Recebemos como convidados o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, que reforçou a posição por 40 horas semanais e o modelo 5x2; o Diretor da OIT no Brasil, Vinícius Carvalho Pinheiro; a Vice-Procuradora-Geral do MPT, Teresa Cristina D'Almeida Basteiro; e o Juiz do Trabalho Hugo Cavalcanti Melo Filho. Durante o debate com os pares, atuei para buscar a construção de consensos, defendendo que a PEC fixe a regra geral e deixe as especificidades de adaptação e escalas setoriais a cargo das convenções coletivas, a fim de não criarmos uma "Constituição dentro da Constituição". Ao fim da audiência, ouvimos também a representante do Instituto de Referência Negra Peregum, Ingrid Silva Sampaio.

Em **7 de maio de 2026**, inaugurando as viagens do programa "Câmara pelo Brasil", o primeiro seminário regional, ocorrido em João Pessoa/PB, colheu as perspectivas da sociedade fora da capital federal. A



mesa contou com a presença do Presidente da Câmara dos Deputados, Deputado Hugo Motta, do Ministro Luiz Marinho, do Presidente da Assembleia Legislativa da Paraíba, Adriano Galdino, além de Cassiano Pascoal Pereira (FIEP), Andressa Alves (MPT-PB) e dos líderes sindicais Tião (CUT-PB) e Raquel Melo (CTB-PB). O primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, Deputado Reginaldo Lopes, esteve presente e reforçou que o país está maduro para o fim da escala 6x1. Ressaltei que os bens mais valiosos para a nossa juventude atualmente são o tempo e a qualidade de vida, constituindo esses anseios um dos vetores principais do nosso trabalho na Relatoria desta matéria.

A reunião de **12 de maio de 2026** concentrou-se nos “aspectos econômicos sobre a redução da jornada de trabalho”. O debate contou com as exposições do Ministro de Estado interino da Fazenda, Dario Durigan; de Felipe Vela Pateo, pesquisador do IPEA; de Fábio Pina, economista da Fecomércio/SP; e de José Dari Krein, professor do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/Unicamp). Enquanto os pesquisadores e o governo argumentaram pela viabilidade econômica da absorção dos custos, apontando tendências de modernização e pleno emprego, o setor patronal reiterou o temor de repasse inflacionário nos preços e o risco aos pequenos empregadores. Como Relator, indaguei o Ministro da Fazenda sobre a possibilidade de estruturarmos, paralelamente, linhas de financiamento de qualificação e tecnologia para as empresas, de modo a impulsionar a produtividade real.

Na quinta reunião da Comissão Especial, ocorrida em **13 de maio de 2026, no período da manhã**, o foco do debate foram os “impactos sobre a vida das mulheres e dos pequenos negócios”. Recebemos Caroline Dias dos Reis, do Ministério dos Direitos Humanos; Sandra Kennedy Viana, do Ministério das Mulheres; André Espínola, do Sebrae Nacional; Sônia Maria Zerino da Silva, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM); Cleid Silva Pereira Pinto, da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e Vitória Mayara, do Movimento VAT/DF. A audiência evidenciou como a dupla e tripla jornada de cuidados afeta e adoce as trabalhadoras



femininas, além de apresentar uma pesquisa do Sebrae que indicou que a maioria dos pequenos negócios consultados (51%) não prevê impacto negativo com a redução da jornada.

Na reunião ocorrida em **13 de maio de 2026, no período da tarde**, foram abordados os aspectos sociais e o diálogo social para a redução da jornada de trabalho. Compuseram a mesa o Ministro da Secretaria-Geral da Presidência, Guilherme Boulos; Rick Azevedo, fundador do Movimento Vida Além do Trabalho; Adriana Marcolino, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); e Bob Éverson Carvalho Machado, do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT). Os primeiros signatários, Deputado Reginaldo Lopes e Deputada Érika Hilton, pontuaram a urgência social da proposta e confrontaram teses sobre uma suposta inviabilidade produtiva. Em minha oportunidade de arguição, questionei o Ministro Boulos sobre o modelo e o prazo técnico ideal para uma eventual regra de transição, buscando angariar soluções reais que nos permitam atender ao anseio histórico da classe trabalhadora sem descuidar da segurança jurídica na implementação da medida.

Em **14 de maio de 2026**, integrando o programa Câmara pelo Brasil, o debate público ocorreu em São Paulo/SP, na sede do Sindicato dos Metalúrgicos. A mesa principal contou com a presença do Presidente da Comissão, Deputado Alencar Santana, do primeiro signatário da PEC nº 221, de 2019, Deputado Reginaldo Lopes, do Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, da Ministra do Meio Ambiente, Marina Silva, além de parlamentares como os Deputados Zaratini, Paulinho da Força e Da Vitória. Tivemos a valiosa contribuição de lideranças sindicais, como Miguel Torres, da Força Sindical, e representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), e do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), além de juristas como Oscar Vilhena, da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV), e Roberto Rangel Marcondes, do Ministério Público do Trabalho (MPT). Destaquei que o anseio por redução de jornada é um movimento mundial da juventude por qualidade de vida, compartilhando minha vivência familiar para defender que não existe família sem a presença física dos pais.



Dando seguimento ao programa Câmara pelo Brasil, o debate público de **15 de maio de 2026**, realizado em Porto Alegre/RS, ocorreu no auditório da Superintendência Regional de Administração da capital gaúcha, sendo inclusive precedido por uma caminhada das centrais sindicais. A mesa contou com o Presidente da Comissão, Deputado Alencar Santana, e com os parlamentares Paulo Pimenta, Daiana Santos, Fernanda Melchionna, Denise Pessôa e Bohn Gass, além de Claudir Nespolo, superintendente do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado, e Ivan Camargo Santos, procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho. O movimento sindical teve voz por meio de lideranças como Silvana Piroli, da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Rodrigo de Oliveira Callais, da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Neiva Lazarotto, da Intersindical, e Ricardo Franzoi, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que destacaram a exaustão física dos trabalhadores, a defasagem da jornada atual e a severa sobrecarga das mulheres no cuidado com a casa. Pelo setor patronal, Leonardo Vogel, Presidente estadual da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel), ponderou sobre as dificuldades de adequação de escala e os custos para os pequenos negócios. Em minha manifestação como Relator, reforcei o impacto dessa mudança na criação dos filhos, defendendo que não existe defesa da família sem a presença dos pais em casa, e ressaltei que a mobilização social será o fator decisivo para alcançarmos os 308 votos necessários à aprovação no Plenário.

Em continuidade à escuta regional do programa Câmara pelo Brasil, o debate público de **16 de maio de 2026** foi realizado na Câmara Municipal de São Luís/MA, a partir de requerimento dos Deputados Rubens Pereira Júnior e Duarte Júnior. O evento teve forte participação política e social, registrando a presença dos Deputados Federais Márcio Jerry e Hildo Rocha, do Vice-Governador Felipe Camarão, dos vereadores do Coletivo Nós, além de representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas), da União Nacional dos Estudantes (UNE) e da União Brasileira de Mulheres (UBM). Como Relator, conclamei o apoio popular e reforcei nossas três premissas inegociáveis: limite de 40 horas semanais, dois dias de folga na semana e a proibição de redução



salarial, buscando alterar o mínimo necessário do texto constitucional para que os sindicatos tenham total liberdade para negociar as especificidades de suas categorias profissionais.

A sétima reunião da Comissão Especial, ocorrida em **18 de maio de 2026**, teve como tema os “Limites e possibilidades para a redução da jornada de trabalho sob a perspectiva dos empregadores”. A sessão foi dedicada a ouvir as preocupações do setor produtivo, contando com a participação de representantes de diversas entidades, como Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Luciana Dinis Rodrigues, da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), Vander Francisco Costa, da Confederação Nacional do Transporte (CNT), Rodrigo Hugueneu do Amaral Mello, da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), e Genildo Lins de Albuquerque Neto, da Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNSaúde), entre outras confederações e federações. De forma geral, os empregadores manifestaram que não são contrários ao bem-estar dos trabalhadores, mas alertaram para os riscos de aumento de custos operacionais, pressão inflacionária e impactos severos nas pequenas e microempresas, reivindicando que qualquer adequação ocorra de forma customizada via negociações coletivas em vez de uma imposição constitucional uniforme, respeitando setores ininterruptos como a saúde e o agronegócio.

O tema da oitava reunião da Comissão Especial, ocorrida em **19 de maio de 2026, no período da manhã**, abrangeu os impactos sobre a saúde da classe trabalhadora e os exemplos práticos de negociações espontâneas no setor produtivo. O debate contou com as ricas exposições de Gláucio Araújo de Oliveira, do Ministério Público do Trabalho, Denise Rodrigues Pinheiro, da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, Vitor Figueiras, da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, Tessa Laí Pires Guimarães, do Conselho Federal de Psicologia, Eduardo Bonfim da Silva, do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho, Carolina Lima Gonçalves, da Oxfam Brasil, e Isabela Raposeiras, CEO da empresa Coffee Lab. A sessão



evidenciou os danos físicos e mentais gerados pela atual escala ininterrupta, destacando o aumento de acidentes, doenças cardiovasculares, depressão e síndrome de *burnout*, problemas agravados pelas horas invisíveis de deslocamento urbano e que penalizam com maior rigor as mulheres e os trabalhadores rurais. Além disso, o relato prático trazido pelo setor empresarial desconstruiu o argumento de colapso financeiro, comprovando com números que empresas operando nas escalas 5x2 ou 4x3 conseguem, na verdade, neutralizar custos ao reduzir drasticamente os atestados médicos, as faltas e a alta rotatividade de funcionários, resultando em ganhos reais de produtividade e lucratividade.

A nona reunião da Comissão Especial, ocorrida em **19 de maio de 2026, no período da tarde**, tratou da perspectiva da classe trabalhadora e reuniu as principais lideranças sindicais do país. Recebemos contribuições de Sérgio Nobre, da Central Única dos Trabalhadores (CUT); Sérgio Leite, da Força Sindical; Antônio Neto, da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); Sônia Zerino, da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST); Márcio Correia Andrade, da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Norton Jubelli, da União Geral dos Trabalhadores (UGT); Alexandre Caso, da Intersindical - Central da Classe Trabalhadora; Wilson Pereira, do Fórum Sindical das Confederações de Trabalhadores (FST) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACOP); e Neuriberg Dias, do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP). Ouvimos ainda depoimentos de representantes do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), da Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Salarizados Rurais (CONTAR), da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS) e do Sindicato dos Trabalhadores da Limpeza Urbana (SINDURB). Foi demonstrado, por meio de pesquisas e experiências práticas, que a jornada de 40 horas e a escala 5x2 aumentam a produtividade, reduzem o absenteísmo e melhoram a saúde física e mental, sendo uma reparação histórica necessária. Em minha participação como Relator, reafirmei a intenção de trazer expressamente no texto constitucional os pilares da redução de jornada para 40 horas, com dois dias de folga e sem redução salarial, buscando o máximo de consenso para atingirmos



os 308 votos necessários, sob o compromisso de valorizar a vida além do trabalho.

Em continuidade à escuta regional do programa Câmara pelo Brasil, o debate público da **manhã de 21 de maio de 2026** foi realizado na Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), em Belo Horizonte. O evento teve forte peso institucional, registrando a presença dos Ministros de Estado Guilherme Boulos (Secretaria-Geral da Presidência da República), Wellington Dias (Desenvolvimento e Assistência Social) e Luiz Marinho (Trabalho e Emprego), de diversos Deputados Federais e Estaduais, além de representantes da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), da Central Única dos Trabalhadores (CUT/MG), da Intersindical, da Pública Central do Servidor, da Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas) e da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), bem como do setor patronal representado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). Como Relator, refutei o termo “compensação aos empresários”, preferindo tratar de uma mitigação dos efeitos econômicos. Além disso, alertei que o Brasil não pode perder mais uma oportunidade histórica de aprovar a redução, como ocorreu há quinze anos.

Ainda no programa Câmara pelo Brasil, o debate público da **noite de 21 de maio de 2026** ocorreu na Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC), em Florianópolis, a partir de requerimentos do Deputado Estadual Marcos José de Abreu (Marquito) e do Deputado Federal Pedro Uczai. O evento proporcionou um contraponto de ideias, registrando a presença de parlamentares federais e estaduais, da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho, de lideranças da Central Única dos Trabalhadores (CUT/SC), da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB/SC), da União Geral dos Trabalhadores (UGT/SC), da Intersindical, do Instituto Germinar e do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), além da perspectiva empresarial representada pela Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC). Em minha participação, rebati os argumentos econômicos do setor produtivo para enfatizar que a Constituição deve definir inegociavelmente o teto



e o piso de direitos, dada a relação historicamente assimétrica entre capital e trabalho.

Encerrando a rodada de viagens da semana do programa Câmara pelo Brasil, o debate público de **22 de maio de 2026** foi realizado na Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas (ALEAM), em Manaus, a partir de requerimento do Deputado Federal Saullo Vianna. O encontro registrou grande representatividade, contando com parlamentares, a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, lideranças do setor produtivo como a Associação Comercial do Amazonas (ACA), a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL Manaus) e o Sindicato da Indústria da Construção Civil (Sinduscon-AM), além de forte mobilização da classe trabalhadora por meio da Central Única dos Trabalhadores (CUT/AM), da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB/AM), da União Geral dos Trabalhadores (UGT/AM), da Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas), do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) e representantes de sindicatos da educação e movimentos de juventude e moradia.

A tabela a seguir apresenta o resumo das atividades realizadas pela Comissão Especial:

Evento - Tema	Local e Data	Convidados externos à Comissão
Reunião inaugural da Comissão Especial - Instalação do colegiado	Brasília, 29 de abril de 2026	Sem convidados externos
Segunda reunião da Comissão Especial - Plano de trabalho	Brasília, 5 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Dan Guinsburg - Fecomércio/SP • João Faustino - CACB • Annie Oviedo - VAT
Terceira reunião da Comissão Especial - Diagnóstico do uso do tempo para o trabalho	Brasília, 6 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Luiz Marinho - MTE • Vinícius Carvalho Pinheiro - OIT no Brasil • Teresa Cristina D'Almeida Basteiro - Vice-Procuradora-Geral do MPT • Hugo Cavalcanti Melo



		Filho - Juiz do Trabalho
Debate Público na Paraíba	João Pessoa, 7 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Hugo Motta - Câmara dos Deputados ● Luiz Marinho - MTE ● Deputados Estaduais da Assembleia, designados na figura de Adriano Galdino - Presidente da ALEPB ● Marcos Henrique - Vereador de João Pessoa ● Tião - CUT-PB ● Raquel Melo - CTB-PB
Quarta reunião da Comissão Especial - Aspectos econômicos sobre a redução da jornada de trabalho	Brasília, 12 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Dario Durigan - MF ● Felipe Vela Pateo - IPEA ● Fábio Pina - Fecomércio/SP ● José Dari Krein - CESIT/Unicamp
Quinta reunião da Comissão Especial - Impactos sobre a vida das mulheres e dos pequenos negócios	Brasília, 13 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Caroline Dias dos Reis - MDH ● Sandra Kennedy Viana - MMulheres ● André Espínola - Sebrae ● Sônia Maria Zerino da Silva - CNTI/CNDM ● Cleid Silva Pereira Pinto - FENATRAD ● Vitória Mayara - Movimento VAT/DF
Sexta reunião da Comissão Especial - Aspectos sociais e diálogo social para a redução da jornada de trabalho	Brasília, 13 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Guilherme Boulos - SGPR ● Rick Azevedo - VAT ● Adriana Marculino - DIEESE ● Bob Éverson Carvalho Machado - SINAIT
Debate Público em São Paulo	São Paulo, 14 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Luiz Marinho - MTE ● Marina Silva - MMA ● Miguel Torres - Força Sindical



		<ul style="list-style-type: none"> • Oscar Vilena - FGV • Roberto Rangel Marcondes - MPT • Representantes - CUT / CTB / MST
Debate Público no Rio Grande do Sul	Porto Alegre, 15 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Cláudio Nespolo - MTE/RS • Ivan Camargo Santos - MPT/RS • Ricardo Franzoi - DIEESE • Leonardo Vogel - Abrasel/RS • Rodrigo de Oliveira Callais - CTB/RS • Silvana Piroli - CUT/RS • Neiva Lazarotto - Intersindical
Debate Público no Maranhão	São Luís, 16 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Felipe Camarão - Vice-Governador/MA • Vereadores • Coletivo Nós • Representantes - CUT / CSP-Conlutas / UNE / UBM
Sétima reunião da Comissão Especial - Limites e possibilidades para a redução da jornada de trabalho sob a perspectiva dos empregadores	Brasília, 18 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan - CNI • Luciana Dinis Rodrigues - CNC • Vander Francisco Costa - CNT • Rodrigo Hugueneu do Amaral Mello - CNA • Genildo Lins de Albuquerque Neto - CNSaúde
Oitava reunião da Comissão Especial - Impactos sobre a saúde e exemplos de negociações espontâneas	Brasília, 19 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Gláucio Araújo de Oliveira - MPT • Denise Rodrigues Pinheiro - ABRATE • Vitor Figueiras - Fundacentro • Tessa Laí Pires Guimarães - CFP



		<ul style="list-style-type: none"> • Eduardo Bonfim da Silva - DIESAT • Carolina Lima Gonçalves - Oxfam Brasil • Isabela Raposeiras - Coffee Lab
Nona reunião da Comissão Especial - Redução da jornada de trabalho - perspectiva da classe trabalhadora	Brasília, 19 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Sérgio Nobre, Presidente da CUT • Sérgio Leite, Diretor da Força Sindical • Norton Jubelli, Diretor da UGT • Antonio Neto, Presidente da CSB • Márcio Ayer Correia Andrade, Diretor da CTB • Sônia Zerino, Presidenta da NCST • Wilson Pereira, Diretor da Contratuh e do FST • Alexandre Caso, Diretor da Intersindical Central da Classe Trabalhadora • Neuriberg Dias do Rêgo, Representante do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - DIAP
Debate Público em Minas Gerais	Belo Horizonte, 21 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Guilherme Boulos - SGPR • Wellington Dias - MDS • Luiz Marinho - MTE • Deputados Federais: Célia Xakriabá, Rogério Correia, André Janones, Ana Pimentel • Deputados Estaduais: Betão, Bela Gonçalves, Cristiano Silveira, Leninha, Celinho do Sinttrocel, Leonardo Monteiro • Loricardo de Oliveira -



		<p>CNM/CUT</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lucas Sidraque - Movimento VAT ● Jairo Filho - CUT/MG ● Silvana Rosa - Intersindical ● Bruno Figueiredo - Central do Servidor ● Vanessa Portugal - CSP ● Charles Drumon - CSB ● João Gabriel Pio - FIEMG ● Pedro Dornas - Vereador de Nova Lima ● Cláudio Marconi - Sindicato dos Comerciantes de Ipatinga
<p>Debate Público em Santa Catarina</p>	<p>Florianópolis, 21 de maio de 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Deputados Federais: Ana Paula Lima, Pedro Uczai ● Deputados Estaduais: Marcos José de Abreu, Luciane Carminati, Neodi Sareta ● Piero Rosa Menegazi - MPT/SC ● Valmor de Paula - Superintendência do MTE/SC ● Carlos Kurtz - FIESC ● Pablo Bittencourt - FIESC ● Guilherme Mulinari - Instituto Germinar ● Ana Júlia - CUT/SC ● Vanessa Brasil - Movimento VAT ● Rick Azevedo - Movimento VAT ● Letícia Barçoti - CTB/SC ● Carlos Magno - UGT/SC ● Silvio Pellegrini - Intersindical



		<ul style="list-style-type: none"> ● Marcos Canguru - Sintrase ● Carla Aires - Vereadora de Florianópolis ● Vitor Milesi - MTST ● Odara Cris - Trabalhadora/Mãe ● Laí Shaud - Unidade Popular
Debate Público no Amazonas	Manaus, 22 de maio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> ● Sinésio Campos - ALAM ● Zé Ricardo - Vereador de Manaus ● Maria Francinete Lima - Superintendência do MTE/AM ● Bruno Loureiro - Associação Comercial do Amazonas (ACA) ● Ralf Baraúna Asaiag - CDL Manaus ● Frank do Carmo - Sinduscon-AM ● Valdemir Santana - CUT/AM ● Ana Cristina - CTB/AM ● Lindenberg Barbosa - UGT/AM ● Fernanda Mourão - Movimento VAT ● Gilberto Vasconcelos da Silva - CSP-Conlutas ● Alessandra Souza - ASPROM ● Tali Duarte - UEE-AM ● Neila Gomes - Movimento Nacional de Luta pela Moradia (MNLN) ● Jonathan - Frente Brasil Popular ● Júlio - Participante ● Marcelo - Psicólogo ● Raimundinho - CMP ● Aluísio - MTD



As audiências públicas realizadas permitiram a escuta franca e muito produtiva de todos os atores envolvidos. A alteração das regras referentes à duração do trabalho é assunto muito complexo, com diversas repercussões, de modo que requereu esse estudo aprofundado. Dispomos, assim, das melhores condições possíveis para elaborar nosso voto.

1.3 Emendas apresentadas

O prazo para apresentação de emendas à PEC foi aberto por 10 (dez) sessões, a contar de 30 de abril de 2026. Nesse prazo regimental, foram apresentadas 02 emendas nesta Comissão.

A Emenda (EMC) nº 1 tem por primeiro signatário o Deputado Sérgio Turra e dispõe sobre amplas alterações no âmbito do Direito do Trabalho e compensações tributárias às empresas que adotarem a jornada de trabalho estabelecida no inciso XIII do art. 7º da referida emenda. Tal emenda estabelece ainda a jornada de 40 horas semanais, excepcionando-se, contudo, atividades essenciais regulamentadas por lei complementar (que seriam mantidas em 44 horas), bem como a possibilidade de compensação de horários e alteração de jornada mediante convenção ou acordo coletivo.

Além disso, a referida emenda acrescenta novos parágrafos ao art. 7º da Constituição, prevendo que acordos individuais, bem como convenções e acordos coletivos, prevalecerão sobre normas legais e infralegais em matéria passível de negociação, independentemente de vantagens compensatórias, em vasto rol de assuntos, podendo-se inclusive exceder em 30% o limite da jornada de trabalho constitucionalmente prevista. Estabelece, ademais, que para a duração do trabalho normal não serão computadas como jornada as pausas estabelecidas por lei ou atos normativos, preservadas a fruição integral desses períodos e a sua remuneração quando prevista em lei, acordo ou convenção coletiva.

A EMC nº 1 altera, ainda, o art. 239, acrescentando, dentre as atividades financiadas pelo PIS e pelo PASEP, o Fundo de Amparo ao Trabalhador, definindo-o como “fundo de política de emprego”, tendo “por finalidade financiar programas de qualificação e requalificação profissional, intermediação de mão de obra e ações de apoio à adaptação de empregadores



e trabalhadores a novos regimes de organização do trabalho e de jornada, inclusive em atividades sazonais, podendo contemplar medidas específicas direcionadas a trabalhadores safristas e a pequenos produtores rurais, na forma da lei”.

A mencionada emenda incorpora novos artigos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Primeiramente, por meio de um novo art. 139, prevê que as atividades essenciais, a serem definidas por lei complementar, estarão sujeitas à duração máxima de 44 horas semanais. Já a redução da jornada para 40 horas semanais para as demais atividades não poderá ser iniciada sem que essa lei complementar esteja em pleno vigor.

Ademais, a EMC nº 1 prevê a criação de um art. 140, o qual determina que a efetiva redução para 40 horas semanais depende de lei complementar que estabeleça, no mínimo:

- “cronograma e etapas de transição para a redução da jornada semanal”;
- “regras específicas para atividades ininterruptas, turnos, serviços essenciais e atividades com sazonalidade”;
- “tratamento diferenciado e transitório para microempresas e empresas de pequeno porte, quando justificado por avaliação de impacto”;
- “mecanismos de monitoramento, avaliação de impacto, aferição de produtividade e revisão periódica da implementação”;
- “adequações de fiscalização e sanções aplicáveis”;
- “parâmetros de sustentabilidade orçamentária e financeira para as hipóteses de implementação da redução da jornada com repercussão sobre vínculos laborais custeados pela administração pública, observado o art. 169 da Constituição Federal”;
- “critérios objetivos para acompanhamento dos ganhos de eficiência e adaptação setorial durante a transição”;



- “condicionamento da eficácia da redução da jornada ao atingimento de metas e índices nacionais de produtividade do trabalho, aferidos por órgão oficial de estatística”;
- “diretrizes para políticas de qualificação e requalificação profissional da mão de obra, com destinação de orçamento da União para financiamento dos serviços sociais autônomos”; e
- “nas hipóteses de implementação com repercussão orçamentária sobre a administração pública, a responsabilidade fiscal, a disponibilidade orçamentária e as exigências do art. 169 da Constituição Federal”.

Por último, ainda no âmbito das alterações no ADCT, a aludida emenda institui, por meio de um art. 141, medidas de compensação aos empregadores a serem estabelecidas na forma da lei: a redução em 50% da alíquota do FGTS; imunidade temporária e escalonada quanto à contribuição prevista no art. 195, I, “a”, notadamente a contribuição patronal sobre a folha de salários, em relação a novos vínculos empregatícios em razão da redução da jornada, “observado tratamento mais favorável às microempresas, às empresas de pequeno porte e aos produtores rurais pessoas físicas”; “redução proporcional da alíquota da contribuição para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho”; dedução, em duplicidade, da base de cálculo do Imposto de Renda e da CSLL, “das despesas com remuneração dos novos postos de trabalho criados em razão da implementação do regime de jornada, assegurado crédito tributário de valor equivalente às pessoas jurídicas optantes pelo Simples Nacional e pelo regime do Lucro Presumido”.

Por fim, a EMC nº 1 estabeleceu o prazo de 10 anos após a publicação para a entrada em vigor.

O autor da emenda, em sua justificativa, afirma que a duração do trabalho é “matéria sensível e com efeitos sistêmicos”, de modo que, a fim de conciliar os valores constitucionais do trabalho e da livre iniciativa, prevê



uma série de medidas de transição e de mitigação. Procura preservar o regime vigente condicionando a entrada em vigor das alterações a lei complementar, assim impedindo “aplicação automática descoordenada, garantindo tempo institucional para calibragem setorial e regional, evitando insegurança jurídica”. Reforça a autonomia negocial, a fim de “permitir soluções aderentes à realidade de cada atividade, com segurança jurídica e redução de incentivos à informalidade, preservados os limites constitucionais e os parâmetros mínimos definidos em lei em temas sensíveis”. Transforma o FAT em alavanca de transição, por meio das alterações que prevê. Estabelece mecanismos compensatórios para “distribuir, de forma equilibrada, o ônus de uma transição estrutural, preservando a capacidade de geração de empregos formais”.

A EMC nº 2, por sua vez, tem por primeiro signatário o Deputado Tião Medeiros. Por meio de seu art. 1º, tal emenda altera o art. 7º, inciso XIII, da Constituição, estabelecendo duração semanal de trabalho de 40 horas, com exceção das atividades essenciais, previstas em lei complementar, que continua facultando a compensação de horários e a alteração da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

Já em seu art. 2º acrescenta o artigo 139 no ADCT, definindo como essenciais as atividades “cuja interrupção possa comprometer a preservação da vida, da saúde, da segurança, da mobilidade, do abastecimento, da ordem pública ou da continuidade de infraestruturas críticas”, que serão definidas por lei complementar e que terão jornada máxima de 44 horas semanais.

O parágrafo único do novo art. 139 dispõe que a nova jornada reduzida para as demais atividades não poderá ser iniciada sem que a lei complementar definidora das atividades essenciais esteja em pleno vigor. Por sua vez, em seu art. 3º fica estabelecido que a entrada em vigor da Emenda Constitucional se dará em 10 anos após a sua publicação.

Em sua Justificativa, o autor da Emenda argui que “propõe solução equilibrada, que preserva o objetivo social da redução da jornada”, ao mesmo tempo que “impede que sua aplicação automática comprometa atividades indispensáveis à sociedade brasileira” e que se concilia à proteção



constitucional ao trabalhador sem desconsiderar as especificidades de setores essenciais, ao mesmo tempo que valoriza a negociação coletiva, ao remeter a regulamentação do assunto à lei complementar, para que haja maior densidade normativa.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Nos termos do art. 202, § 2º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete à Comissão Especial proferir parecer sobre o mérito da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221, de 2019, assim como sobre o mérito e a admissibilidade das emendas apresentadas.

II.1 A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL: O PERCURSO HISTÓRICO DO PERÍODO PRÉ-CLT AOS DEBATES ATUAIS.

A organização do tempo de trabalho constitui um dos pilares fundamentais da relação de emprego e uma das principais preocupações da política social moderna. Desde a Revolução Industrial, a luta pela limitação das horas trabalhadas deixou de ser apenas uma reivindicação por dignidade humana para se tornar um debate central sobre produtividade, saúde pública e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa evolução foi impulsionada pela percepção de que jornadas excessivas geram custos sociais, como o aumento de acidentes de trabalho e o esgotamento físico e mental dos trabalhadores. Portanto, a trajetória da redução da jornada no decorrer da história revela uma transição profunda, de um regime de exploração extrema e desregulamentada para um modelo normativo que busca o “tempo de trabalho decente”, harmonizando o progresso econômico com a integridade e o bem-estar do trabalhador.

Durante o século XIX, o advento do capitalismo industrial operou uma mudança radical na percepção social do tempo, impondo jornadas exaustivas que frequentemente superavam 14 ou 16 horas diárias, inclusive sem distinção clara entre os períodos de descanso e labor. Esse regime de exploração, que atingia indiscriminadamente homens, mulheres e crianças, em



ambientes frequentemente insalubres, baseava-se na premissa econômica de que a maximização das horas era o único caminho para a rentabilidade e a competitividade das fábricas.

Nessa ambiência histórica, a regulação do tempo de trabalho tornou-se o tema central e urgente da primeira norma internacional do trabalho, a Convenção sobre as Horas de Trabalho na Indústria de 1919. Surgida no turbulento contexto de reconstrução pós-Primeira Guerra Mundial, como uma resposta direta às crescentes tensões sociais e movimentos operários da época, tal Convenção cristalizou o padrão histórico de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Esse marco não foi apenas uma conquista legislativa isolada, mas o fundamento de um esforço coordenado para reconhecer que o trabalho não é mera mercadoria, exigindo a proteção estrita da integridade física e mental dos trabalhadores contra os excessos do produtivismo desenfreado¹.

No Brasil, o desenvolvimento das relações entre o capital e o trabalho assemelhou-se ao modelo internacional, embora com um atraso cronológico em comparação aos países desenvolvidos. Logo após a Proclamação da República, o país deu seus primeiros passos na limitação da jornada de trabalho. O Decreto nº 1.313 de 1891 surgiu como uma medida de proteção específica para menores de idade nas fábricas da capital federal. Esta legislação estabelecia limites rígidos baseados em idade e gênero, de modo que aprendizes entre 8 e 12 anos trabalhavam de 3 a 4 horas, enquanto jovens de 12 a 15 anos tinham um teto de 7 horas diárias.

Entretanto, o caráter inaugural desse marco normativo contrastava com sua inefetividade. Limitada geograficamente e carente de mecanismos de fiscalização, a norma era frequentemente ignorada. O trabalho nesse período ainda era regido por princípios do Direito Civil, que tratavam o esforço humano como uma mercadoria qualquer, sujeita à “livre negociação” entre partes profundamente desiguais.

1 BOULIN, Jean-Yves; LALLEMENT, Michel; MESSENGER, Jon C. e MICHON, François (eds.). **Decent working time: new trends, new issues**. Geneva, International Labour Office, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_071859.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026.



A expansão da industrialização e da urbanização conduziu ao acirramento de tensões sociais. Nesse período, a greve geral de 1917 foi histórica e representou um marco da luta trabalhista. Em resposta, o Governo Federal ao longo dos anos foi adotando medidas como a criação, em 1923, do Conselho Nacional do Trabalho. A Reforma Constitucional de 1926, a única por que passou a Constituição de 1891, fixou expressamente a competência privativa do Congresso Nacional para legislar sobre as relações de trabalho.

A grande virada histórica ocorreu na década de 1930 com a ascensão de Getúlio Vargas. A Revolução de 30 trouxe consigo a necessidade de modernizar o mercado interno e, simultaneamente, controlar o movimento operário nascente. O Estado passou a atuar como árbitro dos conflitos sociais, utilizando a legislação trabalhista como instrumento de legitimação política.

Nesse contexto, a Constituição de 1934 foi promulgada. Pela primeira vez na história nacional, o limite da jornada de trabalho foi elevado ao patamar constitucional, fixando o teto de 8 horas diárias e 48 horas semanais para o conjunto da classe trabalhadora urbana. Além disso, a Constituição de 1934 introduziu um conjunto de direitos fundamentais que moldaria a identidade do trabalhador brasileiro: salário-mínimo, férias remuneradas e repouso semanal.

A partir desse momento, tornou-se traço característico do constitucionalismo brasileiro a previsão da limitação de jornada de trabalho, o que denota a importância que tal direito social assumiu ao longo do tempo para as relações de trabalho no país. Após a previsão inaugural na Constituição de 1934, a **Constituição de 1937** manteve a jornada de 08 (oito) horas diárias, porém acrescentou a possibilidade de redução ou aumento, nos casos previstos em lei. Já as **Constituições de 1946** e de **1967** optaram pela manutenção da jornada diária de 08 (oito) horas e a semanal em 48 (quarenta e oito) horas.

No âmbito infraconstitucional, assumindo destaque no Período Vargas, havia o **Decreto-Lei nº 2.308, de 1940**, que, dispondo sobre a duração normal do trabalho para as categorias profissionais em geral, previu as 8 horas



diárias. Esse montante, assim, era o padrão para as atividades profissionais nacionais.

Todo o arcabouço normativo criado entre 1891 e o início dos anos 40 (composto, em regra, por decretos esparsos e normas para categorias específicas) serviu de laboratório normativo para a criação da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** em 1943. A CLT, ao unificar o Direito do Trabalho e conferir-lhe maior sistematicidade, estatuiu a jornada de 8 horas diárias, consolidando esse padrão normativo nas relações de trabalho no país.

Em 1988, a promulgação da Constituição Federal constituiu um marco no processo de redemocratização do Estado brasileiro e na institucionalização de direitos sociais fundamentais. Nas deliberações da Assembleia Nacional Constituinte, a definição da jornada de trabalho, consubstanciada no artigo 7º, inciso XIII, figurou como um dos tópicos de maior controvérsia, revelando o antagonismo estrutural entre a demanda pela mitigação da carga laboral em prol da dignidade humana e as preocupações referentes à estabilidade macroeconômica e à manutenção da competitividade nacional.

Historicamente, o Brasil operava sob o regime de 48 horas semanais, herança da era varguista. Durante a Assembleia Constituinte, o debate dividiu-se, em termos gerais, em duas grandes frentes. De um lado, parlamentares e movimentos sindicais defendiam a redução para 40 horas semanais. Os argumentos para essa proposta eram tanto de natureza social quanto de caráter econômico: a redução permitiria a criação de novos postos de trabalho para absorver o excedente de mão de obra, ampliaria a massa salarial e, conseqüentemente, fortaleceria o mercado interno por meio do aumento do consumo. Sob essa ótica, a jornada menor era vista como um mecanismo de redistribuição de renda e humanização do trabalho.

A proposta teve grande força ao longo dos trabalhos da Constituinte: as quarenta horas compuseram o texto desde sua fase inicial, a



do trabalho das Subcomissões Temáticas, até a primeira atuação da Comissão de Sistematização, antes das deliberações do Plenário².

Por outro lado, setores empresariais e alas conservadoras da Constituinte manifestaram resistência à mudança proposta. O parecer contrário à redução para 40 horas fundamentava-se na fragilidade econômica do país no final da década de 80, marcada por inflação galopante e crises sucessivas. Para os defensores da manutenção de uma jornada mais extensa, o Brasil precisava “produzir mais para superar as dificuldades”. Argumentava-se que uma redução excessiva elevaria o custo de produção, desestimularia investimentos e poderia agravar a crise, tornando inoportuna qualquer mudança que não priorizasse o aumento da produtividade.

O resultado desse embate foi um compromisso histórico: a jornada de 44 horas semanais, a qual passou a compor o texto em elaboração a partir das deliberações do Plenário da Constituinte³. Esse número não foi um valor arbitrário, mas o ponto de equilíbrio possível entre as aspirações de 40 horas e a resistência em manter as 48 horas. Além da fixação desse teto, a Constituinte inovou ao permitir a flexibilização mediante acordo ou convenção coletiva, reconhecendo a importância do diálogo entre os atores sociais do mercado de trabalho, para adaptar a norma à realidade de cada setor.

Aqui, é preciso ressaltar que, apesar dos argumentos contrários à redução da jornada, os quais apontavam para o iminente colapso do sistema econômico, a adoção do novo regime de 44 horas semanais não materializou os cenários negativos apontados por seus críticos. Pelo contrário, a mudança institucional trazida pela Carta Magna de 88 demonstrou ser sustentável para o mercado produtivo nacional, assim como consolidou a concepção do limite temporal do labor como um direito social e fundamental indissociável da dignidade humana⁴. A experiência histórica contrariou as

2 CÂMARA DOS DEPUTADOS, Centro de Documentação e Informação. **Quadro histórico dos dispositivos constitucionais**: art. 7º, inciso XIII, p. 7-9. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/35468>>. Acesso em: 18 mai. 2026.

3 CÂMARA DOS DEPUTADOS, Centro de Documentação e Informação. **Quadro histórico dos dispositivos constitucionais**: art. 7º, inciso XIII, p. 9-10. Disponível em: <<http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/35468>>. Acesso em: 18 mai. 2026.

4 SILVA, Lucas Reis da. Jornada de trabalho no Brasil e na França: uma análise comparativa. In: **DOSSIÊ: Fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho**. Campinas: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2026. Artigo 19, p. 4-15. Disponível



previsões de inviabilidade financeira empresarial, servindo como um antecedente fundamental para avaliar as atuais propostas de redistribuição e limitação do tempo de trabalho no país.

Passada a Constituinte, já na década de 1990, o debate sobre a jornada de trabalho voltou a ganhar corpo com a **Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 231 de 1995**⁵. A proposição, de autoria dos Srs. Inácio Arruda, Paulo Paim e outros, visava alterar os incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição Federal, para estabelecer a redução das horas de labor para o limite de 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário, bem como para dispor sobre o aumento do valor do adicional de hora extra para 75% (setenta e cinco por cento) da hora normal.

Essa proposta evidenciou um profundo impasse ideológico e econômico. O setor empresarial argumentava que a medida elevaria drasticamente os custos de produção, gerando inflação e desemprego. Já as centrais sindicais defendiam que a redução permitiria a criação de novos postos de trabalho e ganhos de produtividade decorrentes do menor desgaste do trabalhador.

Diante do cenário de estagnação das negociações, o então Presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, sugeriu um meio-termo em 2009, apresentando uma solução alternativa que previa a redução gradual da jornada de trabalho, de 44 (quarenta e quatro) para 42 (quarenta e duas) horas semanais, com o propósito de romper o bloqueio existente e viabilizar a construção de um consenso que contemplasse os interesses de ambas as partes.

No entanto, a proposta foi rejeitada pelas entidades sindicais, que mantiveram sua posição em torno das 40 horas, temendo que a aceitação de um limite intermediário esvaziasse a luta histórica. Como resultado, a PEC nº 231, de 1995, permaneceu paralisada por décadas e não prosperou no

em: < <https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2025/12/Artigo-19.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2026.

5 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 17 mai. 2026.



Congresso Nacional. Nesse ponto, é importante ressaltar que, se a iniciativa apresentada por Michel Temer tivesse sido acolhida naquele momento, a redução da jornada de trabalho já estaria atualmente incorporada de forma consolidada às relações laborais no Brasil.

Da década de 90, cabe mencionar também a **PEC nº 271, de 1995**⁶, de autoria do Sr. Eduardo Jorge, que tinha por objeto alterar a redação do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho de quarenta e quatro para trinta horas semanais à razão de uma hora por ano, facultada a ampliação da jornada até o limite de oito horas diárias e quarenta semanais, mediante acordo, a critério dos empregados e empregadores.

Já em 2001, a **PEC nº 393**⁷, de autoria do Sr. Inácio Arruda, objetivava reduzir o limite máximo da jornada de trabalho semanal a quarenta horas a partir de 2002 e a trinta e cinco horas a partir de 2004.

Desde então, a regulação da jornada de trabalho continuou evoluindo, refletindo transformações econômicas e tecnológicas. No mundo, houve redução gradual das horas médias trabalhadas ao longo do século XX, especialmente em países desenvolvidos, embora com variações recentes ligadas à economia de serviços e ao trabalho digital. No Brasil, a **Reforma Trabalhista de 2017** (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) introduziu maior flexibilidade (como o trabalho intermitente e a negociação direta entre empregado e empregador) ao mesmo tempo em que se manteve, formalmente, o limite constitucional de 44 horas semanais.

Em 2019, foi apresentada pelo Deputado Reginaldo Lopes a **PEC nº 221**, objeto de análise por esta Comissão Especial, que estabelece duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proposta previu o prazo de 10 anos para entrar em vigor.

6 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14638>>. Acesso em: 17 mai. 2026.

7 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31752>>. Acesso em: 17 mai. 2026.



Mais recentemente, a pauta da redução da jornada de trabalho sem redução do salário ganhou grande mobilização social⁸. A percepção dos trabalhadores é a de que a jornada de trabalho no modelo 6x1 (seis dias trabalhados com um dia de descanso) acarreta diversos problemas que comprometem tanto o seu bem-estar quanto a produtividade organizacional.

Desse contexto adveio a **PEC nº 8, de 2025**, da Sra. Erika Hilton, também objeto de apreciação por esta Comissão Especial, que altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição para fixar duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a trinta e seis horas semanais, com escala de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proposição estabeleceu o prazo de 360 dias para sua entrada em vigor.

É imperativo destacar e louvar que o Parlamento brasileiro tem se empenhado em um esforço institucional notável para tratar do tema da jornada de trabalho. Inúmeros parlamentares, de diversos espectros políticos, já se debruçaram sobre a questão e apresentaram importantes iniciativas. Nesse sentido, cabe mencionar, entre tantas outras iniciativas, no nível infraconstitucional, o **Projeto de Lei nº 67, de 2025**⁹, de autoria da Deputada Daiana Santos e outros, e o **Projeto de Lei nº 824, de 2025**¹⁰, de autoria de Pauderney Avelino, os quais propõem a redução da jornada para 40 (quarenta) horas semanais.

Em 2025, durante a minha presidência na Comissão do Trabalho (CTrab), foi formalmente instituída, em 19 de agosto, a **Subcomissão Especial da Escala de Trabalho 6x1**, com a finalidade de promover o escrutínio qualificado da PEC nº 8, de 2025. Referida Subcomissão Especial teve em sua composição a Deputada Érika Hilton como Presidente e o

⁸ A petição pública do Movimento "Vida Além do Trabalho" (VAT), idealizado por Rick Azevedo, ganhou uma grande visibilidade e um apoio massivo, o que demonstra a amplitude e a relevância social da discussão sobre a jornada de trabalho no Brasil.

⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 67, de 2025**, de autoria de Daiana Santos e outros. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2482274>>. Acesso em: 17 mai. 2026.

¹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 824, de 2025**, de autoria de Pauderney Avelino. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2486194>>. Acesso em: 07 mai. 2026.



Deputado Luiz Gastão como Relator. Reconhecendo a expressiva magnitude socioeconômica e jurídico-constitucional da matéria, o colegiado desempenhou um papel institucional de elevada importância ao promover o aprofundamento técnico e a democratização do debate legislativo.

Para a consecução de seu objetivo, as atividades da Subcomissão concentraram-se na realização de um ciclo de quatro audiências públicas, sediadas de forma abrangente em diferentes fóruns: no SESC em São Paulo (30 de setembro), na Assembleia Legislativa da Bahia (30 de outubro), na Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul (3 de novembro) e na Câmara dos Deputados (10 de novembro). Tais audiências evidenciaram o esforço do Parlamento brasileiro em captar as especificidades regionais e as distintas realidades que permeiam o mercado de trabalho nacional.

A Subcomissão ouviu um diversificado grupo de atores sociais, englobando representantes da sociedade civil organizada, das centrais sindicais, das confederações e federações patronais, além de especialistas do meio acadêmico e membros do governo federal. Esse modo de agir garantiu que as deliberações transcendessem o mero embate político ou ideológico, promovendo-se um diálogo democrático e técnico sobre o assunto.

Ao escutar atentamente os anseios da classe trabalhadora (que clama por mais tempo para o convívio familiar, para a qualificação profissional contínua e para a preservação da saúde física e mental ante os altos índices de adoecimento ocupacional), em devido contraste com as legítimas preocupações do setor produtivo quanto à preservação da competitividade, à viabilidade das micro e pequenas empresas e aos potenciais impactos inflacionários gerados pela elevação dos custos laborais, a Subcomissão democratizou a instrução da matéria legislativa.

A participação de entidades de matizes antagônicos, a exemplo do diálogo entre dirigentes sindicais (como UGT, CUT e CTB) e representantes da agropecuária, indústria, comércio, serviços e transportes (como Fecomércio-SP, CEBRASSE e CNT) revelou-se um mecanismo para eliminar análises superficiais e reducionistas do tema. A partir dessa escuta institucional, foi possível compreender as complexas particularidades setoriais, como a



natureza dos serviços de limpeza urbana, de saúde e das cadeias logísticas intermodais, cujas atividades ininterruptas sofreriam impactos operacionais imediatos com mudanças abruptas nos regimes de trabalho.

O relatório final produzido pelo Deputado Luiz Gastão marcou a conclusão das atividades da Subcomissão Especial. Neste documento, o Relator reconheceu a legitimidade da reivindicação social por maior tempo livre e qualidade de vida aos trabalhadores, como também ponderou a respeito da manutenção da sustentabilidade econômica e da competitividade do setor produtivo nacional.

Dessa forma, é possível afirmar que a atuação da Subcomissão Especial consolidou o esforço institucional do Parlamento brasileiro para consultar os diversos segmentos da sociedade a respeito da redução da jornada de trabalho. O debate realizado permitiu a análise técnica dos impactos sociais e econômicos da proposição. Temos ciência de que a alteração de direitos trabalhistas requer a oitiva contínua dos atores sociais, com o intuito de estabelecer um marco normativo que concilie a melhoria das condições de trabalho com a preservação da estabilidade produtiva e econômica do país.

Logo após a apresentação do parecer da Subcomissão Especial, chegou à Comissão do Trabalho, o Projeto de Lei nº 67, de 2025, de autoria da Deputada Daiana Santos (e outros), proposição que altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013, para estabelecer que a duração normal do trabalho não poderá exceder quarenta horas semanais e para garantir ao menos dois dias semanais de repouso remunerado aos trabalhadores.

Em seguida, assumi a relatoria do mencionado PL. Nessa oportunidade, iniciei uma análise ainda mais aprofundada no debate técnico, jurídico, econômico e social acerca da reorganização da jornada laboral no Brasil, realizando o estudo comparado de experiências internacionais, da realidade do mercado de trabalho nacional, bem como dos impactos da redução da jornada sobre a produtividade, a saúde mental dos trabalhadores e a sustentabilidade econômica das empresas.

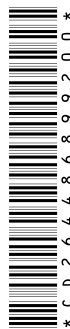


Após esse amplo estudo da matéria, apresentei o parecer definitivo em 15 de abril do corrente ano, no qual se concluiu pela plena viabilidade jurídica e constitucional da redução da jornada semanal para quarenta horas, sem redução salarial, com garantia mínima de dois dias de repouso remunerado por semana. O parecer destacou que a Constituição Federal estabelece apenas um patamar mínimo de proteção social ao trabalhador, permitindo a ampliação de direitos sociais por meio de legislação infraconstitucional, especialmente em observância ao art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

O parecer que apresentei no PL nº 67/2025 também demonstrou que a redução da jornada de trabalho possui fundamentos sociais e econômicos, ao evidenciar que trabalhadores submetidos a jornadas mais equilibradas tendem a apresentar melhores índices de produtividade por hora trabalhada, menores taxas de absenteísmo, menor incidência de adoecimento mental e maior estabilidade nas relações laborais. Ademais, o parecer reconheceu a necessidade de implementação gradual da medida, razão pela qual foi proposto escalonamento progressivo da redução da jornada semanal, permitindo a adaptação dos setores produtivos e mitigando impactos econômicos imediatos.

Na ocasião, o Substitutivo por mim apresentado também buscou compatibilizar a valorização do trabalho humano com a preservação da atividade econômica, prevendo mecanismos de transição, possibilidade de negociação coletiva e tratamento jurídico equilibrado para setores específicos, sem afastar o objetivo central de superação da lógica da escala 6x1 e de fortalecimento da escala 5x2 como modelo socialmente mais adequado à promoção da dignidade da pessoa humana e da qualidade de vida do trabalhador.

Todavia, apesar da base técnica do parecer apresentado e do amadurecimento do debate no âmbito da Comissão de Trabalho, até o presente momento a matéria ainda não foi apreciada pelo colegiado, em razão das sucessivas obstruções regimentais ocorridas, circunstância que vem retardando significativamente o avanço da discussão legislativa e,



consequentemente, a implementação de uma nova política nacional de jornada de trabalho mais compatível com a realidade contemporânea das relações laborais no Brasil.

Nesse conjunto de proposições legislativas infraconstitucionais, vale registrar do Projeto de Lei nº 1.838¹¹, apresentando em 14 de abril deste ano, de autoria do Poder Executivo e remetido ao Congresso Nacional sob o regime de urgência constitucional, prevista no art. 64, § 1º, da Carta Magna. O PL propõe, em essência, uma alteração estrutural na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em legislações correlatas, com o objetivo central de reduzir a duração normal do trabalho para um limite máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais. Para efetivar essa mudança, a proposição assegura aos trabalhadores o direito a dois repousos semanais remunerados de 24 horas consecutivas cada, estipulando que esses dias de descanso devem coincidir, preferencialmente, com os sábados e domingos. O Projeto prevê, ainda, que a diminuição da jornada e a ampliação do repouso semanal não implicarão qualquer redução nominal ou proporcional nos salários, preservando também os pisos salariais em vigor.

A viabilidade política e a velocidade da tramitação das PECs ora analisadas devem-se ao decisivo esforço institucional assumido pelo **Deputado Federal Hugo Motta, Presidente da Câmara dos Deputados**. Ao pautar a votação para maio deste ano e colocar o tema no centro do debate político nacional, o líder desta Casa não apenas responde a um clamor social, como também consolida sua posição como um articulador pragmático capaz de mediar tensões entre o capital e a força de trabalho, superando as divergências ideológicas que rodeiam o tema.

Uma vez estabelecido o ritmo de tramitação das PECs pelo Presidente Hugo Motta, ambas foram objeto de análise pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC). Tal Comissão desempenhou um papel fundamental na tramitação das proposições. Referido colegiado assumiu a incumbência técnica de proferir o juízo preliminar de admissibilidade, verificando de forma estrita a observância das limitações impostas pelo poder

¹¹Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2616127>>. Acesso em: 19 mai. 2026.



constituente originário para a alteração da Carta Magna. Para a condução desta etapa, designou-se como relator o **Deputado Paulo Azi**, cujo parecer consubstanciou uma análise que transcendeu o mero aspecto formal, abarcando, também, o complexo contexto socioeconômico que permeia a matéria.

A CCJC demonstrou zelo democrático e rigor metodológico ao aprovar a realização de um ciclo de audiências públicas, com o intuito de subsidiar a instrução da matéria. A Comissão promoveu sessões que reuniram autoridades governamentais, como o Ministro do Trabalho e Emprego, representantes de grandes centrais sindicais (CUT, UGT, CTB, CSB) e lideranças de destacadas confederações patronais (CNI, CNC, CNT, CNA). Tal expediente garantiu que os debates relativos à viabilidade constitucional da matéria fossem enriquecidos por múltiplas perspectivas sociais, sopesando as exigências por saúde e qualidade de vida dos trabalhadores face aos riscos de majoração de custos operacionais e potenciais repasses inflacionários alertados pelo setor produtivo.

O parecer elaborado pelo Deputado Paulo Azi atestou a plena regularidade das propostas sob análise, verificando o atendimento das normas constitucionais relativas às alterações da própria Carta Magna. Além disso, rechaçou teses de inconstitucionalidade embasadas em supostas violações à livre iniciativa ou ao orçamento dos entes federados.

Em síntese, a atuação técnica e plural da CCJC, materializada no elogiado parecer do Deputado Paulo Azi, culminou no voto pela admissibilidade das PECs nº 221/2019 e nº 8/2025, aprovado por unanimidade pelo Colegiado. O trabalho desenvolvido pela Comissão conferiu higidez jurídico-constitucional ao trâmite legislativo, bem como estruturou um diagnóstico fático e normativo imprescindível para que o Parlamento conduza um debate maduro e responsável sobre a almejada modernização das relações de trabalho no Brasil.

Cumprê destacar, também, o papel do **Presidente Luís Inácio Lula da Silva, Presidente da República**, o qual não só tem apoiado a tramitação das PECs, como também remeteu ao Congresso Nacional, em



regime de urgência, o Projeto de Lei nº 1.838, de 2026¹², em 14 de abril do corrente, na mesma época em que a CCJC encaminhava-se para concluir sua análise. A proposição prevê que a duração normal do trabalho será limitada a oito horas diárias e quarenta semanais, bem como, adentrando em campo de difícil execução para uma Emenda Constitucional, adapta as jornadas de uma série de carreiras profissionais, a fim de compatibilizá-las ao novo regime. Uma vez aprovada, será lei importante para a atualização da legislação diante dos novos parâmetros constitucionais que almejamos aqui implementar.

Cabe ressaltar que a redução da jornada de trabalho e o fim da escala de trabalho 6x1 consolidaram-se como um dos temas mais exaustivamente debatidos no Parlamento e como um dos processos legislativos mais democratizados da história recente do país. Longe de configurar uma proposta açodada, fruto de impulsos circunstanciais, ou uma bandeira de cunho meramente eleitoreiro, a matéria é o resultado de um amadurecimento técnico e político que reflete o acúmulo de anos de debates no Parlamento Brasileiro.

Nesse sentido, fiz questão de ouvir as percepções e propostas dos membros da oposição, como os parlamentares Rogério Marinho e Sóstenes Cavalcante. Como fruto dessa grande troca de ideias e aprendizados, suas colocações contribuíram para a melhor compreensão dos receios e dos posicionamentos de setores que têm maior resistência às medidas aqui discutidas. Por isso, posso afirmar que a análise da tramitação das proposições na Câmara dos Deputados e a atuação de suas Comissões apontam um debate plural, descentralizado e com forte participação popular e institucional, o que afasta qualquer alegação de improviso ou de conveniência política de curto prazo.

A atuação das Comissões garantiu que as discussões não ficassem restritas a Brasília, conferindo abrangência nacional a essa importante temática. A Subcomissão Especial da Escala de Trabalho 6x1 promoveu um amplo e rigoroso roteiro de escuta da sociedade entre setembro e novembro de 2025, realizando audiências públicas no SESC de São Paulo,

12 Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2616127>>. Acesso em: 24 mai. 2026.



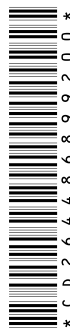
na Assembleia Legislativa da Bahia, na Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul e na própria Câmara dos Deputados. Esses debates mobilizaram juristas, economistas, representantes patronais e de trabalhadores, permitindo que as particularidades regionais e setoriais fossem devidamente ponderadas.

Por sua vez, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) aprofundou o processo deliberativo em novas rodadas de audiências públicas, realizadas em março e abril do corrente ano. Essa etapa foi fundamental para consolidar a segurança jurídica do texto, demonstrando o compromisso da Câmara dos Deputados em conciliar o avanço social com a estabilidade institucional e constitucional, dissipando eventuais temores de precipitação legislativa.

Já esta Comissão Especial sobre a Redução da Jornada de Trabalho estabeleceu o ambiente definitivo para o equilíbrio técnico na análise das PECs. O colegiado integrou, de forma pragmática, as preocupações do setor produtivo e as demandas das centrais sindicais. As discussões conduzidas foram determinantes para assegurar que o avanço social caminhe em consonância com a responsabilidade fiscal e com o fortalecimento do emprego.

Portanto, pode-se afirmar, sem qualquer dúvida, que o processo legislativo em torno da redução da jornada de trabalho no Brasil é o resultado de uma vasta concertação social. Trata-se de uma construção coletiva que transformou a polarização inicial em um marco civilizatório e estruturado, respeitando plenamente os princípios da democracia participativa e assegurando a representação de todas as classes envolvidas. O produto desse esforço é uma alteração constitucional legítima, tecnicamente fundamentada e amplamente amadurecida no Poder Legislativo brasileiro.

Nesse ponto, destaco, mais uma vez, em razão do relevante papel institucional exercido, que nada disso teria sido possível sem o apoio decisivo do **Presidente da Câmara dos Deputados Hugo Motta**, que concedeu todo o suporte aos debates e à tramitação das PECs, para **viabilizar essas medidas tão esperadas pelo povo brasileiro: o fim da 6x1 e a**



redução de jornada para 40 horas semanais. Sem ele, esse debate, o mais participativo e democrático da história do País, não teria sido viável.

O caminho até aqui percorrido demonstra que reformas estruturais, quando conduzidas com rigor técnico, transparência e abertura ao diálogo, são capazes de superar resistências e produzir consensos. A trajetória desta matéria deve servir de referência para o aperfeiçoamento contínuo do processo legislativo brasileiro, reafirmando o papel central do Parlamento como espaço privilegiado de mediação entre os interesses da sociedade e as exigências do Estado Democrático de Direito. Que este precedente inspire futuras deliberações com igual comprometimento com a justiça social, a segurança jurídica e o bem comum.

II.2 OS DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E SOBRE O PERFIL DOS TRABALHADORES QUE LABORAM NA ESCALA 6X1

Historicamente, o mercado de trabalho brasileiro tem se caracterizado por elevada intensidade de uso do tempo de trabalho, com jornadas efetivas que frequentemente operam no limiar ou acima dos limites estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988, que fixou o teto de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Considerando que, no âmbito da coleta de dados sobre os trabalhadores e os contratos de trabalho em vigor no país, os sistemas do Governo Federal ainda não contam com campo padronizado com informação sobre escalas e jornadas, por exemplo, a compreensão do contexto vivenciado pelos trabalhadores exige o cotejo de diferentes bases de dados complementares, inclusive com o uso de dados não estruturados.

Nesse sentido, estudo realizado pela Unicamp¹³ aponta que cerca de 20,9 milhões de trabalhadores brasileiros, formais e informais,

13 TEIXEIRA, Marilane; SALIBA, Clara; OLIVEIRA, Caroline Lima de; ALSISI, Lilia Bombo. **O Brasil está pronto para trabalhar menos: A PEC da redução da jornada e o fim da escala 6x1.** Campinas: Transforma/Unicamp; Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/IE/UNICAMP), abr. 2025. (Nota de Economia nº 13). Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/Unicamp%20redu%C3%A7%C3%A3o%20de%20jornada%20e%20escala.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2026.



cumprem habitualmente jornadas superiores ao limite legal de 44 horas semanais. Desse total, aproximadamente 10 milhões encontram-se no mercado informal, sem a devida proteção da legislação trabalhista e previdenciária.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em audiência pública realizada nesta Comissão Especial, apresentou estudo sobre os dados do eSocial que analisou 47,7 milhões de vínculos celetistas, excluídos os regimes de turno 12x36 e de revezamento. Os resultados indicam que a escala 6x1 abrange 14,8 milhões de vínculos (33,2% do total com escala identificada), enquanto a escala 5x2 corresponde a 29,7 milhões (66,8%), não tendo sido possível classificar cerca de 3 milhões de vínculos por insuficiência de informações.

Essa discrepância entre os contratos formais e a prática das empresas evidencia o que o MTE classifica como o “Paradoxo Brasileiro”. O levantamento aponta que 74% dos vínculos celetistas do país (cerca de 37,2 milhões de trabalhadores) são formalmente contratados para cumprir o teto de 44 horas semanais. Entretanto, na realidade aferida, o modelo de cinco dias trabalhados para dois de descanso (5x2) já se consolidou como a regra dominante no mercado, absorvido por 66,8% das relações de trabalho. Portanto, a manutenção da legislação atual encontra-se em descompasso com o próprio mercado de trabalho.

O estudo do MTE também trouxe informações a respeito do perfil demográfico afetado pela sobrecarga de dias trabalhados. A escala 6x1 **penaliza desproporcionalmente a juventude**, atingindo 38% dos jovens entre 18 a 24 anos, proporção superior à dos adultos de 30 a 39 anos (33%). Observa-se ainda que trabalhadores solteiros são maioria nesse regime (9 milhões de vínculos) em comparação aos casados (3 milhões). Do ponto de vista da escolaridade, a exigência de mais dias de trabalho recai fundamentalmente sobre **o trabalhador com média instrução**, englobando 37% dos celetistas com ensino médio incompleto e 35% daqueles com o ensino médio completo.



Por fim, quanto aos impactos de uma eventual transição para a extinção da escala 6x1 e redução da jornada para 40 horas semanais, o MTE apresentou dados que reforçam a viabilidade econômica da medida. O impacto direto na massa geral de rendimentos do país foi estimado em 4,7%, um percentual classificado como absorvível pela economia. Ademais, o receio de um aumento de custos com horas extras é mitigado pelos dados do eSocial: mais de 50% dos empregados celetistas no Brasil não recebem nenhum valor a título de hora extra, e entre os que recebem, a média é muito baixa, fixada em cerca de 3 horas semanais.

Em Nota Técnica desenvolvida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)¹⁴, também foram apresentados dados sobre os regimes de jornada e escala de trabalho no Brasil. O estudo baseou-se primariamente nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2023, que reúnem registros administrativos do mercado de trabalho formal no Brasil. A análise filtrou os dados para focar exclusivamente nos trabalhadores ativos em 31 de dezembro de 2023 com vínculos regidos pela CLT, visando traçar um perfil mais realista daqueles afetados pela regulação.

Os autores ressaltam que, tradicionalmente, os dados de bases oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do MTE não divulgam estatísticas estruturadas sobre a distribuição dos dias trabalhados (escala), captando apenas a carga horária contratual semanal (por exemplo: 44 horas). Devido a essa limitação dos registros, o estudo utilizou os trabalhadores com jornadas contratuais superiores a 40 horas (em sua maioria 44 horas) como parâmetro para analisar os efeitos práticos da escala 6x1.

Ao analisar a base da RAIS, o Ipea corroborou os achados de que a jornada contratual de 44 horas semanais é predominante entre os trabalhadores celetistas formais, correspondendo a cerca de 74% dos vínculos com jornada declarada.

14 PATEO, Felipe Vella; MELO, Joana Simões de; CIRIACO, Juliane da Silva. **Mudanças na jornada e na escala de trabalho: elementos empíricos para o debate**. Brasília: Ipea, 2026. (Nota Técnica Disoc, n. 123). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7083c3f2-81ee-48e6-a525-c9fe4b56d5e7/content>. Acesso em: 19 mai. 2026.



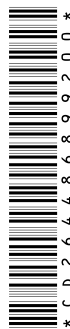
A referida Nota Técnica também indica que **jornadas longas tendem a se associar a condições de trabalho mais desfavoráveis**. Os vínculos de 44 (quarenta e quatro) horas semanais registram remuneração média de aproximadamente R\$ 2.628, contra R\$ 6.211 nos vínculos de 40 (quarenta) horas, além de maior rotatividade.

Ainda de acordo com os dados do Ipea, o perfil de quem cumpre essas jornadas estendidas apresenta recortes marcantes. No que diz respeito à escolaridade, a prevalência de jornadas superiores a 40 horas semanais está fortemente associada ao nível de instrução do trabalhador. Mais de 83% dos vínculos de trabalhadores com ensino médio completo ou menos possuem jornadas contratuais acima de 40 (quarenta) horas semanais, enquanto essa proporção recua para 53% entre aqueles com ensino superior completo. A escolaridade é, segundo o estudo, a variável sociodemográfica com maior poder diferenciador entre os determinantes de jornadas longas.

Ao se analisar a raça/cor desses trabalhadores, sendo os trabalhadores brancos o grupo com maior representação numérica nos vínculos celetistas em todas as faixas de jornada, o que reflete taxas historicamente mais elevadas de formalização para esse grupo, **os dados indicam que trabalhadores pretos e pardos apresentam maior probabilidade, em termos relativos, de se enquadrarem simultaneamente na combinação de jornada acima de 41 horas e remuneração inferior a dois salários mínimos**, o que aponta para desigualdades estruturais no acesso a condições mais favoráveis de emprego formal.

O estudo do Ipea aponta, ainda, a heterogeneidade regional no País. Estados do Norte e Nordeste (como Acre, Amazonas, Ceará e Rio Grande do Norte) apresentam maior probabilidade de concentração de trabalhadores em jornadas longas associadas a rendimentos reduzidos. Em contrapartida, trabalhadores nas regiões Sul e Sudeste (como Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro e Espírito Santo) apresentam probabilidades menores de se enquadrarem nesse contexto de precariedade.

A análise de gênero sobre a jornada de trabalho revela duas facetas complementares da desigualdade no Brasil. Em termos absolutos, o



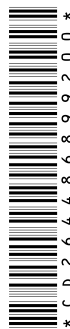
levantamento do MTE aponta que a escala 6x1 engloba um contingente maior de homens (8,14 milhões) do que de mulheres (5,96 milhões). Esse resultado reflete a própria estrutura do mercado, na qual as mulheres são sub-representadas nos vínculos formais (41%) e, frequentemente, inserem-se em ocupações de menor carga horária para tentar conciliar o emprego com as responsabilidades históricas de cuidado.

Contudo, o Ipea evidencia que **a precarização atinge as trabalhadoras de forma mais severa**. A pesquisa demonstra que, ao se isolar o extrato de trabalhadores submetidos simultaneamente à sobrejornada (mais de 40 horas semanais) e à baixa remuneração (menos de dois salários mínimos), o efeito estatístico se inverte: as mulheres passam a apresentar uma probabilidade maior, se comparado a dos homens, de enquadramento nesse cenário de dupla precarização. Assim, a manutenção de jornadas extensas, acima de 40 horas semanais, atua como uma barreira estrutural que penaliza duplamente as mulheres, impondo-lhes os piores salários e agravando a exaustão decorrente do acúmulo com o trabalho doméstico não remunerado.

Quanto ao perfil de renda, a Nota Técnica do Ipea esclarece que não é possível analisar os impactos baseando-se estritamente na escala de dias trabalhados (como 6x1 ou 5x2), pois bases oficiais do IBGE e do MTE não divulgam esses dados ou informações de forma estruturada. Como solução, o Ipea avalia o perfil de renda utilizando a jornada contratual superior a 40 horas semanais (focando nos vínculos de 44 horas) como a aproximação mais fiel para representar esses trabalhadores.

Assim, em vez de analisar a faixa de 1 salário mínimo, o Ipea adota o limite de até 2 salários mínimos para comprovar a precarização. **O dado mais contundente do estudo indica que 80% dos vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais apresentam salários contratuais de até 2 salários-mínimos, e 90% chegam a no máximo 3 salários-mínimos.**

Os dados apresentados pelas diferentes fontes convergem para um diagnóstico inequívoco: a escala 6x1 e as jornadas superiores a 40 horas semanais não constituem uma exceção marginal no mercado de trabalho



brasileiro, mas sim uma realidade estrutural que afeta dezenas de milhões de trabalhadores, com impactos desproporcionais sobre os grupos historicamente mais vulneráveis. O perfil traçado pelos estudos é consistente: trata-se, predominantemente, de jovens, trabalhadores com menor escolaridade, pretos e pardos e mulheres em situação de dupla precarização, que são exatamente aqueles com menor capacidade de negociação e menor acesso a condições dignas de emprego formal.

Tal cenário agrava-se pelo fato de que 80% dos vínculos com jornadas superiores a 40 horas semanais concentram-se na faixa de até dois salários mínimos de renda, indicando que a extensão do tempo de trabalho não se traduz em contrapartida remuneratória proporcional. Diante desse conjunto de evidências, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho e a extinção da escala 6x1 transcende o debate ideológico e se firma como uma questão de justiça social, saúde pública e modernização das relações laborais no Brasil.

II.3 O MODELO PROPOSTO PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

II.3.1 A jornada semanal de 40 horas, com 02 dias de repouso semanal (escala 5x2), sem redução do salário

A redução da jornada de trabalho integra um movimento global voltado para a adoção de modelos laborais mais flexíveis, que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Essa tendência reconhece a necessidade de adaptação às transformações do mercado de trabalho e responde às crescentes demandas por uma melhor qualidade de vida, tanto para os profissionais quanto para suas famílias.

Esse movimento, contudo, não foi um processo automático decorrente apenas do progresso técnico; mas foi ativamente moldado por intensas pressões sindicais e pela implementação de legislações nacionais robustas que reconheceram o limite da resistência humana. Tais intervenções foram fundamentais para romper a crença industrial de que a competitividade depende exclusivamente da extensão temporal do labor. Ao estabelecer que o descanso e a recuperação são essenciais para a manutenção da capacidade



produtiva a longo prazo, as sociedades modernas puderam transformar ganhos tecnológicos em tempo livre, alimentando indústrias de lazer e serviços que, em contrapartida, impulsionaram novos ciclos de crescimento e inovação.

Foi nesse contexto histórico que se firmou a evolução dos entendimentos tratados na esfera internacional, sobretudo nas convenções da OIT. Em 1921, logo após a Convenção nº 1 sobre jornada de trabalho, sobreveio a **Convenção nº 14** tratando do tempo para o descanso mínimo semanal de um dia. Anos mais tarde, essa temática também foi direcionada aos setores do comércio e de escritórios, na **Convenção nº 106 de 1957**.

O progresso de definição do limite semanal da jornada foi também reiterado em outras convenções como a de **nº 30, em 1930**, que replicava a jornada semanal de 48 horas também para o comércio e escritórios, como já havia sido adotada para a indústria. A **Convenção nº 47, de 1957**, sobre as Quarenta Horas Semanais, introduziu o novo parâmetro internacional de duração semanal do trabalho para 40 (quarenta) horas.

Tendo-se por base a atuação normativa da OIT, é importante ressaltar que, atualmente, a jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho é o parâmetro amplamente adotado nas economias desenvolvidas, bem como a implementação de uma semana de trabalho de 05 (cinco) dias, com 02 (dois) dias para o descanso¹⁵. Esse consenso internacional a respeito da redução das horas de trabalho para o parâmetro de 40 horas semanais representa uma tendência de gradual redução das horas de trabalho em muitos países, ao longo do século XX¹⁶.

15 Identificou-se “ampla convergência no sentido de limitar em 40 horas a jornada de trabalho semanal. Os estudos analisados, referentes ao período de 1967 a 1995, revelaram uma evolução gradual em direção às 40 horas, enquanto, durante a última década, a vasta maioria dos governos conservou os limites de suas jornadas estatutárias e as poucas mudanças foram no sentido do estabelecimento de limites de jornadas mais curtos. Como resultado, os dados de 2005 confirmam que o limite de 40 horas é o padrão dominante atualmente” (LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009, p. 20).

16 MESSENGER, Jon. **Working time and the future of work**. International Labour Organization, 2018, p. 1-2. Disponível em: <https://www.prevencionintegral.com/sites/default/files/noticia/51091/field_adjuntos/wcms649907.pdf>. Acesso em 10 maio 2026.



Nesse contexto, concordamos que a escala 4x3, constante da PEC nº 8, de 2025, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton, representa, em tese, **um modelo ideal de jornada de trabalho**, por proporcionar maior qualidade de vida ao trabalhador, com mais tempo para descanso, convívio familiar e desenvolvimento pessoal. No entanto, também reconhecemos que o Brasil, na atual conjuntura econômica e estrutural, ainda não está plenamente preparado para a implementação ampla desse modelo, especialmente sob a ótica do mercado de trabalho.

A adoção imediata da escala 4x3, sem investimentos em tecnologia e reestruturação dos processos de trabalho, pode comprometer a competitividade das empresas e a sustentabilidade do mercado de trabalho. Assim, para que a transição para as 36 horas semanais não asfixie o mercado, principalmente as micro e pequenas empresas, o avanço normativo deve ser amparado por políticas públicas de subsídios estatais, fortalecimento da negociação coletiva e uma gradualidade que permita converter o descanso do trabalhador em ganho real de produtividade.

A partir dessas premissas, nosso objetivo é apresentar uma alternativa que evite que os impactos econômicos recaiam exclusivamente sobre os empregadores, especialmente os de menor porte, de forma a garantir uma redução de jornada aos trabalhadores do setor produtivo, que seja realista, sustentável e adequada ao Estado brasileiro.

O modelo que propomos visa alterar o art. 7º, incisos XIII e XV, da Carta Magna, reduzindo o limite máximo da jornada de trabalho semanal para **40 horas** e garantindo um mínimo de **dois dias de descanso semanal remunerado**, o que viabiliza a transição para a escala 5x2, põe fim à desgastante escala 6x1, e assegura a **irredutibilidade salarial**. Essa medida configura um imperativo de dignidade humana, saúde pública e eficiência econômica no século XXI.

Dentro dessa reconfiguração proposta, é importante esclarecer a diferença entre os institutos da jornada e da escala de trabalho. Embora frequentemente tratadas como sinônimas no discurso público, tais medidas operam em planos normativos distintos: a redução da jornada incide sobre a



dimensão **quantitativa** do tempo de trabalho, isto é, o número total de horas laboradas, enquanto a modificação da escala atua sobre a dimensão **distributiva** desse tempo ao longo da semana. Trata-se, portanto, de variáveis independentes dentro da equação regulatória do trabalho, passíveis de combinação, dissociação ou implementação gradual.

A adoção da escala de trabalho 5 por 2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso) representa modelo amplamente consolidado e socialmente validado, por assegurar equilíbrio razoável entre produtividade e proteção à saúde do trabalhador, atendendo aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal consagra o direito à limitação da jornada de trabalho e ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XIII e XV), estabelecendo parâmetros mínimos voltados à prevenção da exaustão física e mental do trabalhador. No âmbito do sistema internacional de proteção aos direitos humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁷, em seu artigo 7º, reconhece o direito a condições de trabalho “justas e favoráveis”, cuja “limitação razoável das horas de trabalho” é um de seus elementos integrantes (letra d).

A seu turno, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁸ (Protocolo de San Salvador) estatui que o direito ao trabalho exige que “toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias” (art. 7), o que inclui a “limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais” (art. 7, alínea g). Dessa maneira, pode-se sustentar que a escala 5x2 se mostra plenamente compatível com os parâmetros normativos constitucional e internacional, pois garante períodos regulares de descanso, convivência familiar e possibilidade de recuperação psicofísica, elementos diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho.

17 Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991, e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992.

18 Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/1995, e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/1999.



Em suma, a transição para a jornada semanal de **40 horas**, aliada à garantia de **dois dias de repouso semanal remunerado** e à **manutenção dos salários**, é uma medida viável, urgente e necessária. Ela resgata a promessa constitucional de valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), protegendo a integridade física e mental da classe trabalhadora enquanto estimula um modelo econômico moderno, produtivo e socialmente justo.

Quanto aos argumentos que se opõem às medidas de redução da jornada e da escala de trabalho, cabe enfatizar que a história brasileira apresenta evidências que fragilizam o discurso do colapso econômico inevitável. O mesmo movimento que hoje anuncia a ruína econômica acompanhou cada avanço significativo dos direitos trabalhistas no país, como a instituição do 13º salário, a criação do FGTS, a PEC das Domésticas e a redução da jornada para 44 horas pela Constituição de 1988. Em nenhum desses momentos a catástrofe prevista se materializou. Ao contrário, a economia nacional soube se adaptar, e a ampliação do poder de compra dos trabalhadores fortaleceu o mercado interno. O padrão histórico sugere que a economia nacional demonstrou, em todas essas ocasiões, resiliência e capacidade de adaptação superiores às projeções alarmistas, indicando que a previsão de colapso econômico associada à reforma ora em debate carece de fundamento.

Além disso, deve-se ressaltar que o modelo de jornada e escala de trabalho aqui proposto materializa no âmbito do Brasil o ideal normativo sustentado pela OIT. Desde o início de sua atuação normativa, o interesse institucional no estabelecimento de normas internacionais sobre jornada de trabalho se fez presente. O Preâmbulo da **Constituição da OIT** destacou a urgência para que fossem melhoradas as condições de trabalho, o que incluiu a “regulamentação das horas de trabalho” e a “fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho”. A **Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT** (Declaração de Filadélfia), de 1944, elencou como um dos princípios fundamentais da Organização que o “trabalho não é



uma mercadoria”, o que traz implicações diretas para a compreensão jurídica que se desenvolve a respeito da redução da jornada laboral.

No âmbito da OIT, a evolução do conceito de jornada não se limitou apenas à redução numérica das horas, mas expandiu-se para uma análise qualitativa sobre como esse tempo impacta a vida do indivíduo. Nesse aspecto, o ideal normativo do **trabalho decente**, aplicado à limitação da jornada de trabalho, apresenta-se como a “duração decente do trabalho”, que se concretiza a partir da adoção das seguintes 05 (cinco) dimensões:

- a) **tempo de trabalho saudável**: preservar a saúde e segurança no trabalho como objetivos centrais de medidas que implicam a redução da jornada de trabalho;
- b) **tempo de trabalho "amigo da família"**: duração do trabalho em benefício da família, que deve ser elemento fundamental das políticas de redução de jornada e a conciliação do tempo de trabalho com o tempo para o cuidado com os filhos, os idosos e com as obrigações domésticas e familiares;
- c) **igualdade de gênero por meio da duração do trabalho**: implementar medidas para enfraquecer as dificuldades que as mulheres enfrentam para equilibrar o trabalho com o cuidado de suas famílias;
- d) **duração produtiva do trabalho**: promover o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho é uma estratégia eficaz para melhorar o desempenho individual e organizacional; e
- e) **facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho**¹⁹.

Diante disso, o modelo proposto — redução da jornada semanal para 40 horas, com garantia de dois dias de repouso remunerado na

19 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Guide to developing balanced working time arrangements**. International Labour Office, Geneva, ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_706159.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026 .



escala 5x2 e irreduzibilidade salarial — apresenta-se como uma resposta internacionalmente legitimada aos desafios do mundo do trabalho no Brasil contemporâneo. Ao alinhar-se aos parâmetros consolidados pela OIT, a medida transcende o debate meramente quantitativo sobre horas laboradas e insere-se em uma perspectiva humanizadora das relações de trabalho. Trata-se, portanto, de uma reforma que suprime a extenuante escala 6x1, além de reposicionar o Brasil no cenário das nações que reconhecem o descanso como condição estrutural de produtividade, e não como concessão ao trabalhador.

II.3.2 O fortalecimento do diálogo social por meio da negociação coletiva: a necessária abertura para as adequações setoriais da jornada e da escala de trabalho

Embora a legislação desempenhe um papel fundamental ao estabelecer os limites máximos da jornada e da escala de trabalho, é o diálogo social materializado por meio da negociação coletiva que possui a capacidade prática de adaptar essas reduções à realidade de cada setor. A negociação coletiva atua como um mecanismo jurídico-social vital, fornecendo uma estrutura coletiva que permite moldar a organização do trabalho de forma a atender, a um só tempo, os interesses dos empregadores e as preferências dos trabalhadores.

A jornada de trabalho, quando adequadamente estruturada por meio do diálogo social, cria uma situação vantajosa para ambas as partes. Para as empresas, os arranjos coletivos garantem a flexibilidade necessária para lidar com flutuações de demanda, diminuem o absenteísmo, melhoram o recrutamento e a retenção de talentos e impulsionam a produtividade geral. Já para os trabalhadores, garante-se uma melhoria nas condições de trabalho, maior satisfação e motivação, preservação da saúde e segurança ocupacional e um equilíbrio mais saudável entre a vida profissional e pessoal²⁰. Com a finalidade de atingir esses objetivos, no Substitutivo apresentado, inserimos a

20 MESSENGER, Jon. **Working time and the future of work**. International Labour Organization, 2018 Disponível em: <https://www.prevencionintegral.com/sites/default/files/noticia/51091/field_adjuntos/wcms649907.pdf>. Acesso em 10 mai. 2026



previsão normativa de que a negociação coletiva poderá implementar as flexibilizações necessárias e adequadas para as peculiaridades de cada setor econômico.

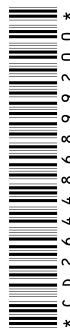
Além disso, com a finalidade de estimular os atores sociais a realizarem as devidas negociações setoriais, incluímos a previsão de que, decorridos 60 dias da promulgação da Emenda Constituição, as normas coletivas incompatíveis com o novo regime de jornada de trabalho perdem seus efeitos.

II.3.3 A implementação progressiva da redução da jornada de trabalho

O Substitutivo propõe a implementação gradual da redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. Em um primeiro momento, 60 dias após a promulgação da Emenda Constitucional, a jornada será reduzida para 42 horas semanais. Doze meses após esse período, a jornada semanal diminuirá em mais 2 horas, atingindo-se o novo limite de 40 horas semanais .

É inegável que a proposta de redução da jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais constitui uma intervenção relevante no mercado de trabalho, cujas consequências econômicas de curto prazo devem ser consideradas. Do ponto de vista dos empregadores, manter o mesmo salário para uma quantidade menor de horas de trabalho implica um aumento direto e imediato no custo do trabalho por hora efetivamente trabalhada. Por tal razão, a previsão de uma redução gradual da jornada é o mecanismo para mitigar eventuais riscos, solução que adotamos no Substitutivo anexo a este Parecer.

Somo cientes de que as medidas para a redução da jornada de trabalho devem levar em consideração para a sua implementação o grau de desenvolvimento econômico, os impactos na produção e na produtividade econômicas, o risco à expansão econômica do país, o desenvolvimento de novas indústrias, a capacidade competitiva no comércio internacional, as pressões inflacionárias e a degradação das garantias dos trabalhadores.



Com a implementação progressiva, estamos permitindo que empresas e setores planejem investimentos em tecnologia e na reorganização operacional, em vez de recorrerem imediatamente a eventuais cortes de empregos ou repasse de custos a consumidores. Dessa forma, concedemos tempo para que os esperados ganhos de produtividade, derivados do aumento do bem-estar dos trabalhadores, concretizem-se. Esse período de transição permite que os empregadores busquem ganhos de eficiência para absorver o aumento imediato do custo do trabalho. A aplicação gradativa da alteração, portanto, harmoniza o objetivo de equidade com a necessidade de eficiência econômica de longo prazo, permitindo que os empregadores ajustem seus custos fixos e variáveis. O escalonamento atua, dessa maneira, como uma salvaguarda de transição.

Essa estratégia fundamenta-se em parâmetros normativos incentivados pela própria OIT. Nesse ponto, cabe ressaltar que a **Recomendação nº 116, de 1962, sobre a Redução da Jornada de Trabalho**, constitui-se na principal referência normativa para a implantação de uma política de redução de jornada de trabalho, ao estabelecer parâmetros e diretrizes a serem adotados pelos Estados na consecução desse objetivo. De forma expressa, a Recomendação estatui o **princípio da redução progressiva do horário normal de trabalho**, com a finalidade de se alcançar a semana padrão de 40 (quarenta) horas de jornada laboral (art. 4º). Essa redução progressiva tem como pressuposto a implementação **sem qualquer redução do salário dos trabalhadores**, a fim de se preservar o seu padrão de vida (art. 4º).

As experiências internacionais de países da **América Latina** também apontam para a correção dessa estratégia escalonada de redução da jornada de trabalho. Como exemplo, mencione-se o Chile²¹, país em que a redução da jornada está ocorrendo de forma gradual em um interstício de cinco anos (2024-2028). Inicialmente, a jornada foi reduzida para 44 horas em abril

21 Disponível em: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>>. Acesso em: 19 mai. 2026.



de 2024, com previsões de decréscimo para 42 horas em 2026, culminando na consolidação do limite de 40 horas semanais no ano de 2028.

De modo semelhante, o México²² aprovou, em 10 de fevereiro deste ano, uma reforma constitucional que promoveu a redução das horas de trabalho semanais de 48 para 40 horas. A implementação também será realizada de modo gradual, de modo que a redução de 48 para 40 horas ocorrerá progressivamente ao longo de cinco anos: 48 horas em 2026, 46 horas em 2027, 44 horas em 2028, 42 horas em 2029 e 40 horas em 2030. Essa foi a única previsão mitigadora dos impactos econômicos naquele país.

Cabe mencionar, também, a Lei 2.101/2021 da Colômbia²³, que reduziu a jornada semanal de trabalho de 48 horas para 42 horas, sem redução de salários ou benefícios. O princípio da redução progressiva do horário normal de trabalho também foi observado, com redução de 1 hora no primeiro ano após a publicação da Lei, redução de mais 1 hora no terceiro ano, e, a partir do quarto ano, redução de 1 hora por ano, até atingir 42 horas.

Desse modo, ao adotar uma transição gradual e permitir ajustes progressivos na estrutura de custos e na organização da produção, o texto evita impactos abruptos e assegura que a redução da jornada se converta em um processo de amadurecimento institucional, e não em um ônus desproporcional para o setor produtivo. Essa abordagem pragmática e progressiva demonstra também a maturidade do debate no âmbito desta Casa, transformando o potencial impacto econômico de curto prazo em um investimento de longo prazo na eficiência e na sustentabilidade do capital humano.

Por tais motivos, o Substitutivo não abrange a discussão relativa à concessão de incentivos fiscais às empresas, matéria que, embora relevante e meritória, demanda análise técnica específica e aprofundada, a qual extrapola o objeto desta PEC. Exatamente por isso, recomenda-se a

22 Disponível em: <https://www.dof.gob.mx/2026/PRESREP/RCRJL_03032026_VES.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2026.

23 Disponível em: <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>>. Acesso em: 19 mai. 2026



apresentação de proposição legislativa própria para tratar do tema, a ser formulada pelos Parlamentares desta Casa, a fim de estabelecer, de forma criteriosa e fundamentada, os eventuais instrumentos de incentivos fiscais adequados às demandas do setor patronal.

II.3.4 Medidas de mitigação às empresas abrangidas pelo Simples Nacional

Em relação às empresas optantes pelo regime do Simples Nacional, de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que abrange as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais, notamos que a aplicação da redução da escala e da jornada de trabalho pode implicar impactos desproporcionais, considerando-se a menor capacidade que esses empreendimentos têm de adaptar a gestão da sua força de trabalho.

Reconhecemos a necessidade de eventual formulação de mecanismos de mitigação para essa categoria do setor econômico. Entretanto, cabe à lei complementar a função de desenhar, em detalhes e após amplo debate no Parlamento, a melhor configuração desse mecanismo. Em razão disso, inseriu-se no Substitutivo artigo que autoriza a atuação do legislador ordinário quanto a esse aspecto, condicionando as medidas de mitigação à contrapartida de manutenção dos níveis de emprego.

Convém registrar, além disso, que os empreendimentos abarcados pelo Simples Nacional usufruem de tratamento tributário distinto, contando com contribuições reduzidas, inclusive em relação àquelas diretamente voltadas ao sistema de proteção social. O tratamento diferenciado e favorecido do Simples Nacional (art. 146, III, “d”, da Constituição) consiste na unificação de tributos federais, estaduais, distritais e municipais em uma única guia de arrecadação mensal. Regulamentado pela Lei Complementar nº 123, de 2006, esse regime simplifica as obrigações acessórias das microempresas e empresas de pequeno porte e oferece alíquotas progressivas reduzidas, calculadas com base no faturamento bruto anual e no setor de atividade, com o objetivo de diminuir a carga tributária e a burocracia, estimulando o empreendedorismo.



A vinculação das medidas de mitigação à manutenção dos níveis de emprego reflete a premissa de que o tratamento diferenciado conferido a esse segmento deve servir à preservação dos postos de trabalho existentes. Dessa forma, asseguramos que o apoio aos empreendimentos de menor porte opere como instrumento de transição ordenada, preservando a coerência entre o regime de mitigação e os objetivos de proteção ao trabalho que fundamentam a presente proposta.

II.3.5 O critério para os empregados hipersuficientes

Inicialmente, é necessário destacar que a evolução das relações de trabalho exige que o ordenamento jurídico seja capaz de reconhecer a diversidade de realidades existentes no mercado de trabalho contemporâneo. Ao mesmo tempo em que há trabalhadores que demandam ampla tutela estatal para equilibrar uma relação contratual naturalmente assimétrica, característica inerente à maioria das relações de trabalho entre empregados e empregadores, há profissionais altamente qualificados, portadores de formação superior e detentores de remuneração elevada, que possuem significativa capacidade de negociação e autonomia na definição das condições em que desempenham suas atividades.

Nesse contexto, tratar situações tão distintas de maneira idêntica nem sempre produz os melhores resultados para os trabalhadores, para as empresas ou para a própria economia. Dessa forma, entendemos ser mais adequado conferir maior liberdade para que esses profissionais e seus empregadores possam ajustar a organização do trabalho de acordo com as características específicas das atividades exercidas. Em muitas atividades de elevada complexidade técnica ou estratégica, o cumprimento de metas, a entrega de resultados e a gestão de projetos assumem importância muito superior à observância de uma jornada de trabalho específica. Dessa maneira, a legislação deve ser capaz de acomodar essa realidade, permitindo formas mais modernas e eficientes de organização laboral, sem afastar a proteção jurídica inerente ao vínculo empregatício.

Nesse sentido, entendemos ser oportuno enfrentar um dos principais desafios do mercado de trabalho brasileiro contemporâneo: a



crescente utilização de pessoas jurídicas para a contratação de profissionais altamente especializados, a chamada “pejotização”. Em muitos casos, o motivo pelo qual esses trabalhadores optam pela formalização como pessoa jurídica não é somente para escapar ao controle de jornada, mas sim porque o regime atualmente existente não oferece a flexibilidade compatível com a natureza de suas atividades. Como consequência, acabam privados de direitos relevantes assegurados aos empregados, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e demais mecanismos de proteção social.

Desse modo, o Substitutivo incorpora disposição que prevê que ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o art. 7º, XV e § 2º, da Constituição Federal, dispositivos que tratam de dois dias de repouso semanal remunerado e de convenções ou acordos coletivos.

Essa medida é importante para modernizar as relações laborais de profissionais hipersuficientes, combatendo diretamente o fenômeno da "pejotização", que prejudica substancialmente o financiamento da Previdência Social. Ademais, ao se criar um modelo mais compatível com a realidade desses profissionais, incentiva-se sua contratação pelo regime celetista, ampliando o alcance da proteção trabalhista, sem impor, contudo, a ambas as partes obrigações que não se coadunam com a dinâmica dessas relações.

Assim, com o intuito de fortalecer a formalização das relações de trabalho, nesses casos, permite-se que trabalhadores, hoje excluídos das garantias próprias do emprego formal, passem a usufruir plenamente dos direitos assegurados pela legislação brasileira. Destaco que tal alteração legislativa não representa redução de direitos, mas sim a construção de uma solução equilibrada para um segmento específico do mercado de trabalho.



Buscou-se, portanto, reconhecer que profissionais de elevada qualificação e remuneração possuem condições efetivas de negociar os termos de sua relação laboral, ao mesmo tempo que se concilia proteção social e liberdade contratual, de modo a promover sua inclusão no sistema de garantias e benefícios próprios do emprego formal. Dessa forma, avança-se na modernização das relações de trabalho, ampliando oportunidades, segurança jurídica e proteção para trabalhadores e empregadores.

II.3.6 A transição das obrigações constitucionais nos contratos públicos com emprego de mão de obra

A implementação de novas regras constitucionais relativas à redução da jornada de trabalho e à ampliação do repouso semanal remunerado demanda especial atenção quanto aos seus reflexos sobre os contratos administrativos de prestação de serviços firmados pela Administração Pública. Em razão das peculiaridades do regime jurídico-administrativo e da estrutura desses contratos, mostra-se necessária a previsão de mecanismo de transição que permita a adaptação gradual das relações contratuais vigentes às alterações normativas promovidas.

Nos termos da Lei nº 14.133, de 2021, os contratos administrativos, especialmente aqueles de serviços contínuos com dedicação exclusiva ou predominância de mão de obra, possuem composição de custos previamente estabelecida e submetem-se a procedimentos específicos para sua repactuação e recomposição econômico-financeira. A absorção imediata dos efeitos decorrentes da redução da jornada implicaria aumento relevante dos custos de mão de obra, exigindo a revisão simultânea de grande quantidade de contratos mantidos pelos diversos entes federativos, circunstância que representa significativo desafio administrativo e operacional.

Além disso, os dispêndios relacionados a esses contratos encontram-se incorporados aos instrumentos de planejamento governamental e às respectivas leis orçamentárias. A elevação abrupta dos custos de contratos intensivos em mão de obra pode não encontrar disponibilidade orçamentária imediata, especialmente nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios, cujas restrições fiscais frequentemente limitam a capacidade de



absorção de novas despesas em curto prazo. Nesse contexto, a ausência de um período de adaptação pode, portanto, comprometer a adequada execução contratual e a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro dos ajustes celebrados pela Administração.

Nesse cenário, revela-se conveniente que a incidência das novas regras sobre os contratos administrativos vigentes seja compatibilizada com os instrumentos ordinariamente utilizados para a recomposição dos custos de mão de obra. Tal solução normativa permite que as adaptações necessárias sejam promovidas no curso dos procedimentos de revisão contratual já previstos em lei, assegurando previsibilidade, segurança jurídica e adequada programação orçamentária para os entes públicos contratantes.

A adoção de regra de transição específica também contribui para evitar riscos de descontinuidade na prestação de serviços públicos essenciais executados mediante terceirização, como coleta de resíduos sólidos, limpeza urbana, vigilância patrimonial, conservação de instalações públicas e apoio administrativo. A interrupção ou redução desses serviços em decorrência de dificuldades de adequação contratual produziria impactos diretos sobre a população e sobre o funcionamento regular da Administração Pública.

É certo que uma disciplina transitória dessa natureza implica o diferimento temporário da plena fruição dos benefícios decorrentes da alteração constitucional para os trabalhadores vinculados aos contratos administrativos em execução. Todavia, tal medida se justifica pela necessidade de conciliar a efetivação do novo regime jurídico de jornada e escala de trabalho com a preservação da continuidade dos serviços públicos e com a observância das exigências de planejamento, responsabilidade fiscal e equilíbrio contratual que regem a atuação estatal.

Dessa forma, a previsão de mecanismo específico de adaptação para os contratos administrativos de terceirização mostra-se adequada e necessária para mitigar impactos financeiros, orçamentários e operacionais decorrentes da mudança constitucional, permitindo uma transição ordenada que preserve simultaneamente os direitos dos trabalhadores, a



estabilidade das relações contratuais e a continuidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

A mesma lógica estende-se às demais modalidades de contratação pública que envolvam emprego direto de mão de obra, notadamente as concessões e permissões de serviços e obras públicas e as parcerias público-privadas. Nesses vínculos contratuais, o equilíbrio econômico-financeiro é igualmente assegurado por mecanismos formais de revisão e reajuste, de modo que o aumento dos custos com mão de obra decorrente da alteração constitucional não pode ser absorvido unilateralmente pelo concessionário ou parceiro privado sem o correspondente procedimento de recomposição.

II.3.7 Da estimativa de impacto orçamentário e financeiro

É entendimento corrente que as propostas de emenda à Constituição não se submetem ao exame de adequação orçamentária e financeira ordinário, por se tratarem de manifestação do poder constituinte derivado, cuja hierarquia normativa superior afasta a incidência de controles estabelecidos em legislação infraconstitucional.

Esse entendimento, contudo, não dispensa a observância do art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), introduzido pela Emenda Constitucional nº 95, de 2016, que impõe a apresentação de estimativa do impacto orçamentário e financeiro como requisito de tramitação para toda proposição legislativa que implique aumento de despesa ou renúncia de receita, inclusive PEC. Dentro desse escopo se insere a análise da PEC nº 221, de 2019 e de seu apensado (PEC nº 8, de 2025), bem como do substitutivo em anexo, todos versando sobre a redução da jornada semanal de trabalho.

No caso da redução da jornada semanal, a aferição desses possíveis efeitos fiscais depende, em grande medida, da compreensão dos impactos econômicos mais amplos da alteração normativa, especialmente sobre a produtividade, a atividade econômica, os custos do trabalho e o emprego.



Nesse contexto, diversas instituições produziram estimativas destinadas a dimensionar esses efeitos, com resultados heterogêneos. No campo das projeções mais pessimistas, a Federação das Indústrias de Minas Gerais (Fiemg) e o Observatório da Produtividade Regis Bonelli, da Fundação Getúlio Vargas (FGV/IBRE), elaboraram estudos focados na hipótese de redução de 44 para 36 horas semanais, que apontaram potencial queda de até 16% no PIB, perda de até 18 milhões de empregos e redução de R\$ 2,9 trilhões no faturamento das empresas, além de elevação do custo do trabalho por hora de até 18% nas empresas que adotam a jornada máxima de 44 horas²⁴.

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) produziram estimativas semelhantes. A FecomercioSP projetou elevação do custo da hora trabalhada entre 20% e 22%, dependendo do setor, para o cenário de 36 horas, e custo adicional de R\$ 158 bilhões à folha de pagamento das empresas para o cenário de 40 horas semanais. A CNI, por sua vez, estimou aumento médio de 20,7% nos gastos com pessoal no cenário de 36 horas semanais²⁵.

Em perspectiva distinta, a nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a qual já abordamos anteriormente neste Parecer e que foi publicada em fevereiro de 2026 com base nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, concluiu que os custos da redução da jornada para 40 horas seriam comparáveis aos impactos de reajustes históricos do salário mínimo, com efeito sobre o custo operacional

24 BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **Impactos setoriais da redução da jornada de trabalho**. Observatório da Produtividade Regis Bonelli, FGV/IBRE, abril de 2025. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/novas-estimativas-reacendem-debate-sobre-impacto-da-reducao-da> e <https://blogdoibre.fgv.br/posts/impactos-setoriais-da-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 19 mai. 2026.

25 FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO (FecomercioSP). **Redução da jornada de trabalho para 40 horas custaria R\$ 158 bilhões às empresas**. Março de 2026. Disponível em: https://portaldocomercio.org.br/federacoes_destaque/fecomercio-sp-reducao-de-jornada-de-trabalho-para-40-horas-custaria-r-158-bilhoes-as-empresas/. Acesso em: 19 mai. 2026.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Novidades Legislativas nº 72**, de 10 de dezembro de 2025. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/1e/b0/1eb0e5df-a626-4ca4-8ed1-c668c9a5fc18/novidades_legislativas_no_72_de_10_de_dezembro_de_2025.pdf. Acesso em: 19 mai. 2026.



inferior a 1% nos grandes setores da economia, como indústria e comércio, indicando maior capacidade de absorção da medida pelo mercado de trabalho²⁶.

A divergência entre essas projeções resulta, em grande medida, de abordagens metodológicas distintas. Os modelos que estimam impactos mais severos, a exemplo daqueles apresentados por entidades do setor produtivo, geralmente se baseiam em abordagens estáticas, que ignoram ou subestimam a capacidade de adaptação das empresas e da economia. Com isso, deixam de incorporar adequadamente variáveis relevantes, como a reorganização de turnos e escalas, a negociação coletiva, a flexibilização contratual, a automação e a digitalização de tarefas, os ganhos de produtividade por hora trabalhada, bem como a redução potencial do absenteísmo e da rotatividade.

O estudo do Ipea, por sua vez, contesta a relação mecânica entre redução de jornada e queda do PIB, argumentando que os empresários dispõem de múltiplas estratégias de resposta ao aumento do custo do trabalho, que não se limitam à redução do emprego ou da produção.

Some-se a isso o fato de que a maioria das projeções mais pessimistas foi construída para o cenário de redução de 44 para 36 horas semanais, equivalente a uma queda de 18,2% na jornada. O substitutivo, contudo, propõe a redução de 44 para 40 horas semanais, correspondente a aproximadamente 9,1%. Trata-se, portanto, de um cenário economicamente distinto, de menor magnitude e potencialmente mais absorvível pelo setor produtivo.

Esse quadro evidencia que não há, no presente caso, base metodologicamente incontroversa capaz de sustentar uma estimativa dos impactos econômicos da medida, e, conseqüentemente, de seus efeitos orçamentários e financeiros, com margem de erro razoavelmente delimitável. As incertezas envolvidas são de tal ordem que a apresentação de um valor

²⁶ Ver: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/02/reducao-da-jornada-de-trabalho-teria-custo-similar-ao-de-reajustes-historicos-do-salario-minimo-aponta-ipea>. Acesso em: 19 mai. 2026.



único, ou de uma projeção conclusiva, poderia transmitir grau de precisão que os dados e modelos disponíveis não permitem assegurar.

Por essa razão, a exigência prevista no art. 113 do ADCT deve ser interpretada à luz da disponibilidade efetiva de dados e informações aptos a subsidiar sua mensuração. O dispositivo busca evitar que o Parlamento delibere sobre proposições com repercussão orçamentária e financeira sem dispor de elementos mínimos para avaliar seus efeitos fiscais, especialmente quando tais efeitos sejam identificáveis e quantificáveis com razoável grau de precisão. Essa exigência, contudo, não pode ser aplicada de forma dissociada das limitações empíricas e metodológicas existentes. Quando os impactos são difusos, indiretos e objeto de significativa controvérsia técnica, a pretensão de uma estimativa pontual torna-se, na prática, inexecutável.

Essa inexecutabilidade é corroborada tanto pela experiência brasileira de 1988 quanto por experiências internacionais de redução de jornada. A redução da jornada máxima semanal de 48 para 44 horas, promovida pela Constituição de 1988, não produziu, no curto prazo, efeitos estatisticamente significativos sobre a probabilidade de desemprego dos trabalhadores afetados²⁷. O próprio estudo que documenta esse resultado, no entanto, adverte que a ausência de impacto negativo sobre o emprego naquele período decorreu, em larga medida, de condições macroeconômicas muito específicas. A alta inflação então vigente agia como mecanismo de absorção do aumento de custos, ao consagrar as variações bruscas de salários reais como primeira margem de resposta das empresas. Também, o baixo grau de abertura comercial permitia que os setores oligopolizados repassassem os custos adicionais aos preços, sem necessidade de reduzir o nível de emprego.

Dessa forma, a experiência de 1988 não autoriza concluir que a capacidade de adaptação das empresas seria, por si só, suficiente para neutralizar os impactos da redução da jornada semanal. De outro lado, vale dizer que os efeitos de longo prazo da medida, quando o capital e a tecnologia

27 GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 2, p. 369-400, abr./jun. 2003. Disponível em: <https://scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2026. Versão preliminar (Texto para Discussão nº 458, PUC-Rio, 2002) disponível em: <https://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td458.pdf>



dispõem de maior tempo para se ajustar, não foram captados naquele horizonte de análise, limitado a doze meses após a mudança constitucional. Desse modo, essa experiência reforça os limites dos modelos de estimativa, especialmente sua dificuldade em captar, de forma adequada, o contexto macroeconômico.

A literatura que examinou experiências internacionais de redução de jornada também evidencia as dificuldades de projetar, com precisão, seus efeitos sobre o mercado de trabalho e a atividade econômica. Na experiência portuguesa, por exemplo, evidencia-se a complexidade dos ajustes no mercado de trabalho decorrentes de alterações legais na jornada laboral. A reforma implementada em dezembro de 1996 reduziu a jornada máxima semanal de 44 para 40 horas, atingindo diretamente cerca de metade dos trabalhadores do país. Estudos baseados em dados longitudinais de trabalhadores e empresas indicaram aumento dos salários por hora, com manutenção aproximada dos rendimentos mensais, fenômeno esse associado à influência sindical na preservação da renda. Quanto aos efeitos sobre o emprego, os resultados mostraram-se heterogêneos e distintos das previsões convencionais.

Os trabalhadores diretamente afetados pela redução, especialmente aqueles situados na faixa de 40 a 42 horas semanais, passaram a apresentar menor probabilidade de desligamento do emprego, sugerindo maior estabilidade ocupacional. Por outro lado, verificaram-se efeitos indiretos negativos sobre trabalhadores que já cumpriam jornadas inferiores a 40 horas, os quais passaram a apresentar maior probabilidade de perda do emprego após a reforma²⁸.

Mais recentemente, a experiência portuguesa foi analisada sob enfoque distinto, voltado a investigar como as empresas responderam, de forma conjunta, em termos de emprego, novas contratações, total de horas trabalhadas, vendas e produtividade. Concluiu-se que a redução da jornada elevou o custo por hora do trabalho e produziu efeitos negativos sobre

28 RAPOSO, Pedro; VAN OURS, Jan C. How working time reduction affects jobs and wages. **Economics Letters**, v. 106, n. 1, p. 61-63, 2010. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165176509003280>. Acesso em: 20 mai. 2026.



emprego, horas totais e vendas, embora esses impactos tenham sido substancialmente mitigados por ganhos de produtividade por hora trabalhada. Em particular, estimou-se que a elevação de 9,2% no custo por hora esteve associada à queda de 1,7% no emprego, à redução de 10,9% no total de horas e à diminuição de 3,2% nas vendas, enquanto a produtividade medida por vendas por hora teria aumentado 7,9%²⁹.

No Chile, por sua vez, os estudos técnicos elaborados pela Comissão Nacional de Produtividade acerca da redução da jornada de 45 para 40 horas reconheceram expressamente elevado grau de incerteza nas estimativas macroeconômicas, justamente em razão das dificuldades inerentes à mensuração dos efeitos de reorganização produtiva, substituição entre fatores de produção e adaptação empresarial. Concluiu-se, assim, que os impactos poderiam variar conforme o perfil dos trabalhadores, o ritmo de implementação e as condições econômicas, ressaltando ainda que experiências internacionais semelhantes foram acompanhadas de mecanismos graduais de transição e flexibilização organizacional voltados à mitigação de custos³⁰.

Em razão do exposto, a existência de incerteza empírica quanto aos efeitos econômicos da redução da jornada semanal de trabalho não pode constituir, por si só, óbice à deliberação legislativa, por refletir característica inerente à complexidade dos fenômenos econômicos e das relações de trabalho. Exigir, em tais circunstâncias, estimativa pontual equivaleria a atribuir ao art. 113 do ADCT um grau de determinabilidade incompatível com a própria natureza das variáveis envolvidas no presente contexto, convertendo tal instrumento, concebido para assegurar transparência e responsabilidade fiscal, em exigência de cumprimento tecnicamente impraticável.

29 ASAI, Kentaro; LOPES, Marta C.; TONDINI, Alessandro. **Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours**. Working paper, 24 de outubro de 2025. Disponível em: <https://sites.google.com/view/kentaroasai/research>. Acesso em: 20 mai. 2026.

30 COMISSÃO NACIONAL DE PRODUTIVIDADE DO CHILE (CNP). **Informe Final: Reducción de Jornada Laboral**, abril de 2020. Disponível em: <https://cnep.cl/informe-final-reduccion-de-jornada-laboral-ratifica-conclusiones-iniciales-rebaja-de-jornada-afectaria-salarios-y-productividad/>. Acesso em: 20 mai. 2026.



Assim, considerando que os impactos orçamentários e financeiros decorrentes da redução da jornada semanal não são diretamente mensuráveis com suficiente grau de precisão, e tendo em vista as limitações dos modelos atualmente disponíveis, afigura-se razoável concluir que a apresentação das estimativas de impacto econômico elaboradas por entidades nacionais, incluindo representantes do setor produtivo, a FGV e o Ipea, aliada à discussão de suas limitações metodológicas e à análise de experiências internacionais, constitui o subsídio possível e adequado, neste momento, para a apreciação parlamentar da matéria, dadas as restrições de informação existentes.

II.4 EXAME DAS EMENDAS APRESENTADAS

II.4.1 Da admissibilidade das Emendas

Nos termos do § 2º do art. 34 e do § 8º do art. 202 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), cabe a esta Comissão Especial manifestar-se quanto à admissibilidade das Emendas oferecidas pelos ilustres Pares.

Quanto à admissibilidade das emendas nº 1 e nº 2, entendo serem elas admissíveis **com ressalvas**, a teor do art. 202, § 3º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, uma vez que foram subscritas por, no mínimo, um terço dos Deputados Federais e não violam os limites circunstanciais (a saber: vigência de intervenção federal, estado de defesa ou estado de sítio) e materiais (tendência a abolir as cláusulas pétreas do art. 60, § 4º, da Constituição Federal) impostos ao poder constituinte reformador.

A exceção fica por conta do alongado prazo para entrada em vigor de ambas. Similares nesse aspecto, preveem formalmente o prazo de 10 (dez) anos. Em primeiro lugar, é preciso mencionar que tal prazo pode ser, na prática, muito maior do que o período de uma década, uma vez que ambas as emendas determinam que a redução de jornada não ocorrerá sem a prévia aprovação de lei complementar a respeito.

Além disso, cabe ressaltar que, apesar de a PEC nº 221 de 2019 estipular o prazo de 10 (dez) anos para sua entrada em vigor, tal previsão normativa ocorreu em contexto jurídico-social distinto, já tendo decorrido o



prazo de 07 (sete) anos desde a sua apresentação. Não há fundamento razoável que justifique o decurso de mais 10 (dez) anos, contados a partir do presente momento, para a entrada em vigor da redução da jornada de trabalho. Além disso, não podemos esquecer que as PEC nº 221 de 2019 e nº 8 de 2025 estabeleciam uma redução de jornada para 36 (trinta e seis) horas semanais, patamar significativamente inferior ao que aqui estamos propondo.

A criação de norma constitucional com prazo específico para entrada em vigor não é, por si só, inconstitucional. Entretanto, devemos ter em mente que o longo prazo de dez anos para entrada em vigor das emendas implica, no atual contexto, o **risco concreto de comprometer a fruição dos direitos fundamentais sociais que estabelecem** - no caso, a redução da jornada de trabalho e a nova escala de trabalho -, o que, por consequência, é tendente a abolir os direitos e garantias individuais que instituem, de modo a configurar **inegável inconstitucionalidade material**.

A previsão de tal prazo materializa uma norma constitucional de natureza simbólica. Isso porque o estabelecimento desse longo período dá-se com o claro desiderato de postergar, para um futuro remoto, a efetiva solução da situação que é objeto da regulamentação constitucional. Assim, por intermédio do texto constitucional, o qual se sabe de antemão ser desprovido de pouco efeito prático, protela-se, por tempo indeterminado, a solução do problema social que ora se impõe³¹.

Como efeito direto desse tipo de expediente normativo, transforma-se a proteção constitucional do trabalho em miragem, descredibilizando-se a ordem constitucional como um todo aos olhos do povo, em geral, e dos trabalhadores destinatários da norma, em específico. Se a Constituição prevê um direito, ele não pode ser adiado dessa forma. Até o transcurso desse prazo extremamente dilatado, o mercado de trabalho estará numa situação imprevisível, dado o rápido progresso tecnológico. O trabalhador, mais do que nunca, precisa hoje de maior tempo livre, quer para repousar e se recompor, quer para preparar-se para essas alterações que se encaminham a toda marcha.

³¹ NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013, p.41-42.



Além disso, o prazo de dez anos também é **desproporcional**, de modo que também dessa forma é tendente a abolir direitos e garantias individuais. Figura como Emenda Constitucional com *vacatio* dessa magnitude, na história recente, apenas a Reforma Tributária, a Emenda Constitucional nº 132, de 2023, que substancialmente encerrará sua implementação - afora questões pontuais - em 2033. Uma vez que ela foi promulgada em 20 de dezembro de 2023, na prática prevê um de pouco mais de oito anos.

Entendemos e reconhecemos a importância e a delicadeza das mudanças aqui discutidas para o mercado de trabalho e a economia nacionais, mas não há como comparar a substancial revisão do sistema tributário nacional, com extinção de tributos e instituição de novos, bem como com alterações substanciais na dinâmica federativa, com alterações de algumas horas na duração de trabalho e a previsão de mais um dia de descanso. Fica evidente a **profunda desproporção do prazo previsto, de modo a atingir direitos e garantias individuais, de sorte o prazo de 10 (dez) anos para a entrada em vigor das emendas se apresenta como inconstitucional.**

Concluo, portanto, pela **inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2, por contrariarem o art. 60, § 4º, IV da Constituição**, uma vez que se caracterizam enquanto medidas **tendentes a abolir os direitos e garantias individuais**. Concluo, por outro lado, **pela admissibilidade das Emendas quanto a seus dispositivos restantes.**

II.4.2 Do mérito das Emendas

Quanto aos possíveis problemas de constitucionalidade da Emenda (EMC) nº 1, em primeiro lugar, o § 2º proposto para o art. 7º prevê que acordos individuais e instrumentos coletivos prevalecerão sobre normas legais e infralegais em matérias como jornada, escala, banco de horas, intervalos, descanso semanal, feriados, teletrabalho, sobreaviso, prontidão, trabalho intermitente e remuneração por produtividade. A dificuldade constitucional está especialmente na equiparação do acordo individual ao instrumento coletivo. A Constituição reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho e exige



participação sindical nas negociações coletivas, mas não confere a mesma densidade constitucional à negociação individual em temas sensíveis de proteção trabalhista.

Esse ponto também tensiona a jurisprudência do STF no Tema 1.046. O Supremo validou a negociação coletiva que limita ou afasta direitos trabalhistas, desde que respeitados direitos absolutamente indisponíveis. Entretanto, a tese não autoriza, por si só, uma prevalência ampla de acordos individuais sobre a legislação e nem dispensa todo filtro de indisponibilidade material.

Em segundo lugar, o § 3º proposto permite que a jornada fixada por acordo individual ou instrumento coletivo exceda em até 30% o limite estabelecido na Constituição. Se aplicado ao limite semanal de 40 horas, isso permitiria jornada de até 52 horas semanais. Igualmente, se aplicado também ao limite diário de 8 horas, permitiria jornada ordinária de até 10h24 por dia. Essa previsão esvazia a própria regra constitucional de limitação da jornada e pode representar regressão em relação ao parâmetro constitucional vigente de 44 horas semanais. Além disso, a redação do dispositivo não deixa claro se esse acréscimo seria tratado como jornada normal ou extraordinária, o que pode afetar o direito constitucional ao adicional de horas extras.

Em terceiro lugar, os arts. 139 e 140 do ADCT propostos condicionam a redução da jornada à edição de lei complementar e, ainda, ao atingimento de metas e índices nacionais de produtividade do trabalho. Além disso, o art. 4º da própria emenda prevê entrada em vigor apenas dez anos após a publicação. O resultado é uma dupla ou tripla postergação: *vacatio legis* de dez anos, necessidade de lei complementar e condicionamento a metas futuras. Assim, embora a transição seja admissível e até desejável, a redação pode tornar o direito constitucional praticamente inexigível, submetendo sua eficácia à inércia legislativa ou a parâmetros nacionais de produtividade não definidos no próprio texto constitucional.

O art. 2º da EMC-1 altera o art. 239, *caput*, da Constituição e o seu § 5º para incluir como público destinatário das políticas públicas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) os empregadores, submetidos a novos



regimes de organização do trabalho e de jornada, inclusive em atividades sazonais, bem como os pequenos produtores rurais. O FAT tem como propósitos constitucionais a proteção e promoção do emprego, abrangendo ações como o pagamento do seguro-desemprego, o abono salarial, a intermediação laboral, a qualificação profissional e o financiamento de projetos de desenvolvimento econômico (art. 239, *caput*, da CF; art. 10 da Lei nº 7.998, de 1990). A destinação dos recursos do FAT para a concessão de benefícios a empregadores e pequenos produtores rurais apresenta o risco de comprometer a finalidade institucional do fundo, uma vez que esses empreendedores não se enquadram como seu público-alvo típico, o que implica o risco de desestruturação da Política Pública de Emprego e Renda no país.

O art. 141, I, do ADCT proposto também apresenta problemas, uma vez que assegura aos empregadores redução de 50% da alíquota da contribuição para o FGTS. Esse é um dos pontos mais vulneráveis da emenda, posto que o FGTS é direito constitucional do trabalhador, previsto no art. 7º, III. Assim, a compensação econômica ao empregador pela redução da jornada não deveria ocorrer mediante diminuição direta de um direito patrimonial do empregado e pode ser questionada como esvaziamento de direito fundamental trabalhista e que transfere ao trabalhador parte do custo da adaptação empresarial.

Além disso, a principal fonte de financiamento do FGTS são as contribuições dos empregadores. A redução dessa fonte pode afetar significativamente o equilíbrio atuarial do fundo. Essa conclusão encontra-se de acordo com o resultado de pesquisas já realizadas a respeito da redução da alíquota ou mesmo da extinção das contribuições mensais ao FGTS. Os estudos indicam que uma diminuição acentuada das contribuições para o fundo pode desencadear um “expressivo desequilíbrio, com a possibilidade de se inviabilizar em alguns anos o atendimento dos resgates com base nos recursos próprios”³². Nesse cenário, outras fontes de financiamento seriam necessárias para atender os compromissos do fundo com os pagamentos dos saques

32 CARVALHO, Carlos Eduardo; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya. **FGTS**: avaliação das propostas de reforma e extinção. Texto para discussão nº 671. IPEA, Rio de Janeiro, set. 1999. Disponível em: < https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2779/1/td_0671.pdf>. Acesso em 20 mai. 2026.



solicitados pelos trabalhadores. Isso traria como consequência um elevado custo fiscal, visto que um significativo aporte de recursos públicos do Tesouro Nacional teria que ser mobilizado para fazer frente à manutenção do fundo.

No que tange especificamente aos impactos sobre a Previdência Social, pode-se sustentar que, em relação aos incisos II, III e IV do art. 141 da ADCT proposto no art. 3º de tal EMC-1, as medidas compensatórias previstas nesses dispositivos se revelam desproporcionais, fiscalmente gravosas e incompatíveis com o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social, especialmente diante da reduzida magnitude da alteração da jornada de trabalho a qual pretendemos colocar em prática.

Todavia, embora seja correto afirmar que mudanças na jornada repercutem sobre a dinâmica empresarial, a proposta superdimensiona os impactos, uma vez que a redução da jornada semanal em quatro horas, sobretudo quando implementada de forma gradual e escalonada ao longo do tempo, não representa, por si só, impacto econômico de dimensão suficiente a justificar a concessão de amplos benefícios tributários e previdenciários aos empregadores. Entendemos que a proposta parte da premissa de que a diminuição da carga horária demandaria, necessariamente, expressiva ampliação do quadro de empregados e aumento relevante do custo da atividade produtiva, hipótese que não se sustenta de maneira uniforme nos diversos setores produtivos.

O pressuposto de que a redução da jornada exigiria ampla compensação tributária e previdenciária ignora o fato de que diversos setores econômicos já operam com jornadas inferiores às 44 horas constitucionais sem necessidade de subsídios equivalentes, de modo que entendemos que inúmeros segmentos econômicos serão capazes de absorver parcela significativa da redução da jornada, sem repercussão substancial sobre seus custos empresariais. Assim, a concessão de incentivos fiscais amplos e indiscriminados tende a produzir benefício econômico descolado do efetivo impacto da redução da jornada semanal de trabalho, resultando em renúncia arrecadatória excessiva, sem a adequada demonstração de sua necessidade e da estimativa do seu impacto.



No que concerne especificamente ao inciso II do art. 141 da EMC-1, a previsão de imunidade temporária e escalonada da contribuição previdenciária patronal incidente sobre novos vínculos empregatícios mostra-se especialmente problemática diante da atual situação fiscal da Previdência Social. Dados constantes do Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS demonstram cenário persistente de desequilíbrio financeiro do sistema previdenciário brasileiro, mesmo após a última Reforma da Previdência Social aprovada em 2019.

Nesse contexto, a redução das fontes de custeio da seguridade social contraria a lógica constitucional de preservação do equilíbrio financeiro e atuarial do regime previdenciário, expressamente exigido pelo art. 201 da Constituição Federal. Ainda que se argumente que as desonerações incidiriam apenas sobre “novos vínculos” decorrentes da redução da jornada, tais trabalhadores ingressariam regularmente no sistema previdenciário na condição de segurados obrigatórios, passando a fazer jus, futuramente, a benefícios programados e não programados custeados pelo próprio regime.

Assim, a ampliação da base de segurados desacompanhada da correspondente arrecadação integral compromete o equilíbrio financeiro e atuarial exigido pelo art. 201 da Constituição Federal. Em outras palavras, há ampliação potencial da base de beneficiários sem contrapartida contributiva proporcional, circunstância incompatível com o princípio do equilíbrio atuarial.

O mesmo raciocínio se aplica ao inciso III do art. 141 da EMC-1, que prevê redução da alíquota destinada ao financiamento dos benefícios decorrentes dos riscos ambientais do trabalho. Trata-se de contribuição vinculada ao custeio de prestações acidentárias e benefícios relacionados à incapacidade laborativa. A proposta, a nosso ver, presume que a redução da jornada produziria diminuição proporcional da incapacidade laborativa e dos acidentes de trabalho. Porém, a diminuição de sua arrecadação compromete fonte específica de financiamento de benefícios previdenciários cuja demanda certamente permanecerá existente, independentemente da redução da jornada semanal em quatro horas.

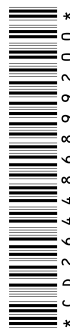


Além disso, não há demonstração técnica suficiente de que a mera redução da jornada implicaria diminuição proporcional dos riscos ocupacionais apta a justificar a redução das contribuições destinadas ao financiamento desses benefícios acidentários. A correlação presumida entre menor jornada e menor sinistralidade laboral não pode ser tomada como automática e, portanto, a redução das alíquotas do financiamento acidentário carece de base atuarial concreta, podendo comprometer fonte específica de custeio de benefícios previdenciários relacionados à incapacidade laboral.

Quanto ao inciso IV do art. 141, a autorização para dedução em duplicidade das despesas com remuneração de novos postos de trabalho da base de cálculo do Imposto sobre a Renda e da CSLL, além da concessão de crédito tributário equivalente para optantes do Simples Nacional e do regime de Lucro Presumido, amplia significativamente o impacto fiscal da proposta, também sem demonstração concreta de sua necessidade.

A medida representa dupla vantagem econômica ao empregador: de um lado, reduz-se a tributação previdenciária; de outro, concede-se benefício fiscal sobre a própria despesa decorrente da contratação. O resultado é a criação de regime altamente favorecido aos empregadores, que na prática os beneficiaria simultaneamente com a redução da contribuição previdenciária patronal; a redução da contribuição para financiamento acidentário; e incentivo fiscal sobre a própria despesa de contratação. Tal ônus ao erário pode superar, de forma significativa, os potenciais impactos econômicos adversos que a redução da jornada de trabalho eventualmente acarretará aos empregadores.

Por fim, embora o art. 4º da EMC-1 preveja *vacatio legis* de dez anos, ainda que se considere constitucional prazo tão amplo, tal circunstância não afasta a necessidade de observância, desde já, dos parâmetros constitucionais de sustentabilidade financeira da Previdência Social e de prudência fiscal. A mera postergação da entrada em vigor, tanto da redução da jornada como das contrapartidas ao empregador ora em análise, não elimina o

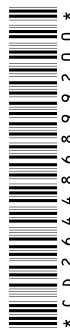


potencial comprometimento futuro das receitas previdenciárias nem afasta a necessidade de demonstração concreta da adequação econômica e atuarial das medidas propostas.

A seu turno, a EMC-2 confere nova redação ao art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal para fixar a jornada normal máxima em quarenta horas semanais, ressalvadas as atividades essenciais, a serem disciplinadas por meio de lei complementar. A emenda inclui, também, o art. 139 no ADCT, definindo como essenciais as atividades cuja interrupção possa comprometer a preservação da vida, da saúde, da segurança, da mobilidade, do abastecimento, da ordem pública ou de infraestruturas críticas. Para tais atividades, estabelece jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais. Condiciona o início de qualquer redução da jornada à plena vigência da lei complementar regulamentadora das atividades essenciais. Por fim, prescreve o prazo de 10 anos como *vacatio legis*.

O conceito de atividade essencial, introduzido pela EMC-2, tem campo de aplicação muito reduzido no âmbito das relações de trabalho no país e seu uso se justifica apenas em situações caracterizadas por eventos extraordinários que subvertem a normalidade das relações de trabalho. Foi o que ocorreu durante a pandemia da COVID19. Nesse período, a Lei nº 14.020, de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda durante o período emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (pandemia da COVID-19), previu que o funcionamento das atividades essenciais deveria ser preservado em caso de adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

No entanto, é necessário ter em mente que os efeitos decorrentes da redução da jornada de trabalho nem de longe se equiparam ao cenário excepcional da pandemia da COVID-19, a ponto de justificar a diferenciação entre atividades essenciais e não essenciais para a aplicação da redução da jornada de trabalho. Tal diferenciação corre o risco de violar o



princípio da isonomia, ao se criar um duplo regime jurídico de jornada de trabalho. Além disso, sob o prisma laboral, essa medida cria uma dualidade de direitos na classe trabalhadora, em que profissionais frequentemente expostos a maiores níveis de estresse e periculosidade (como enfermeiros, vigilantes e motoristas) são justamente os que permanecerão com a carga horária mais elevada.

Quanto aos impactos orçamentários e financeiros das emendas apresentadas, cabe destacar que ambas condicionam a produção de seus efeitos à promulgação de lei complementar. Nessa circunstância, os impactos fiscais decorrentes das propostas somente se tornarão juridicamente delimitáveis e metodologicamente estimáveis quando da elaboração e tramitação do projeto de lei complementar.

No caso da EMC-1, o projeto de lei complementar deverá disciplinar os mecanismos compensatórios e desonerativos previstos no art. 141 do ADCT proposto, especialmente aqueles relacionados à contribuição previdenciária patronal, ao SAT/RAT e às deduções no IRPJ e na CSLL. Nessa etapa, incidirão as normas que regem o exame de adequação orçamentária e financeira, especialmente o art. 113 do ADCT, os arts. 14, 14-A, 16 e 17 da Lei Complementar nº 101/2000 e as disposições pertinentes da lei de diretrizes orçamentárias vigente. Também poderá incidir o art. 6º-A, I, da Lei Complementar nº 200/2023, que veda a promulgação de lei concessiva ou ampliativa de benefício tributário no exercício subsequente ao da apuração de déficit primário do Governo Central.

As alterações promovidas pela EMC-1 em relação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) não configuram, nesta etapa, criação imediata de despesa obrigatória ou benefício financeiro individualizado, permanecendo eventuais repercussões financeiras dependentes de regulamentação futura.

Já a EMC-2 não prevê mecanismos compensatórios, benefícios tributários, renúncias fiscais expressas ou criação direta de despesa obrigatória. Seus possíveis efeitos financeiros possuem natureza predominantemente macroeconômica e difusa, associada à futura



implementação da redução da jornada e à regulamentação das atividades essenciais.

Diante de todo o exposto, entendemos que **os demais dispositivos das Emendas (EMC) nº 1 e nº 2 devem ser rejeitados.**

III - CONCLUSÃO DO VOTO

Ante o exposto, **votamos pela inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2, ambas oferecidas à Proposta de Emenda à Constituição em exame, pela rejeição das disposições restantes das Emendas nº 1 e nº 2, e, no mérito, pela aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e de seu apensado, Proposta de Emenda à Constituição nº 8º, de 2025, nos termos do Substitutivo oferecido em anexo.**

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado LEO PRATES
Relator



**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À
PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019**

**SUBSTITUTIVO ÀS PROPOSTAS DE EMENDA À
CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019, E Nº 8, DE 2025**

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução nominal ou proporcional nos salários.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, renumerando-se o parágrafo único como parágrafo primeiro:

“Art. 7º

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos;

§ 1º

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal



remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo.” (NR)

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento à presente Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no *caput* deste artigo se aplica inclusive aos pisos salariais.

Art. 3º Decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a quarenta horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:



I - 60 (sessenta) dias após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 12 (doze) meses após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

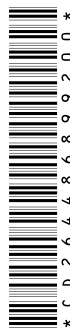
Parágrafo único. No prazo previsto no inciso II do *caput* deste artigo, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho, estabelecida no inciso I do *caput*, respeitado o disposto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 7º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o inciso XV e § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no *caput* deste artigo.

Art. 8º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Emenda Constitucional.



§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no *caput* deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 60 (sessenta) dias da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

Art. 9º Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - em 60 (sessenta) dias de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal;

II - na data da sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado LEO PRATES
Relator

2026-6864





Câmara dos Deputados

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019, DO SENHOR REGINALDO LOPES, QUE "ALTERA O ART. 7º INCISO XII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, REDUZINDO A JORNADA DE TRABALHO A 36 HORAS SEMANAIS EM 10 ANOS", E APENSADA

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, do Senhor Reginaldo Lopes, que "altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos", e apensada, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo nominal, opinou pela inadmissibilidade do art. 4º da Emenda nº 1 e do art. 3º da Emenda nº 2, ambas oferecidas à Proposta de Emenda à Constituição em exame, pela rejeição das disposições restantes das Emendas nº 1 e nº 2, e, no mérito, pela aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e de seu apensado, Proposta de Emenda à Constituição nº 8º, de 2025, nos termos do Substitutivo oferecido em anexo da Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Leo Prates. O Deputado Gilson Marques apresentou voto em separado.

Participaram da votação os Senhores Deputados, com os respectivos votos:

Votaram sim: Alencar Santana - Presidente, Daiana Santos, Luiz Gastão e Mauro Benevides Filho - Vice-Presidentes, Leo Prates - Relator, Alfredinho, Any Ortiz, Aureo Ribeiro, Carlos Zarattini, Cleber Verde, Dani Cunha, Dorinaldo Malafaia, Duarte Jr., Erika Hilton, Geraldo Resende, Glaustin da Fokus, José Rocha, Julio Lopes, Lídice da Mata, Luiz Carlos Motta, Marcelo Queiroz, Maria do Rosário, Max Lemos, Paulinho da Força, Pedro Westphalen, Rafael Brito, Reginaldo Lopes, Roberto Duarte, Rodrigo da



Zaeli, Saullo Vianna, Túlio Gadêlha, Leonardo Monteiro, Paulo Marinho Jr e Sidney Leite, votaram não: Gilson Marques, Julia Zanatta, Mauricio Marcon e Osmar Terra.

Sala da Comissão, em 27 de maio de 2026.

Deputado Leo Prates
Relator

Deputado ALENCAR SANTANA
Presidente



COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO ESPECIAL ÀS PROPOSTAS DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019, E Nº 8, DE 2025

Apresentação: 27/05/2026 17:42:52.450 - PEC22119
SBT-A 1 PEC22119 => PEC 221/2019

SBT-A n.1

Altera o art. 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução nominal ou proporcional nos salários.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações, renumerando-se o parágrafo único como parágrafo primeiro:

“Art. 7º

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

.....

XV - dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos;

.....

§ 1º

§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensatório



que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

§ 3º Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do caput deste artigo.” (NR)

Art. 2º A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento à presente Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial, seja nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie.

Parágrafo único. A irredutibilidade salarial estabelecida no *caput* deste artigo se aplica inclusive aos pisos salariais.

Art. 3º Decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Emenda Constitucional, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional.

Art. 4º A entrada em vigor desta Emenda Constitucional não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a quarenta horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 5º Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes desta Emenda Constitucional, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Art. 6º A redução da duração do trabalho normal para 40 (quarenta) horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte:



I - 60 (sessenta) dias após a publicação desta Emenda Constitucional, a duração do trabalho normal não excederá a 42 (quarenta e duas) horas semanais;

II - 12 (doze) meses após o decurso do prazo de que trata o inciso I deste artigo, a duração do trabalho normal não excederá a 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. No prazo previsto no inciso II do *caput* deste artigo, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho, estabelecida no inciso I do *caput*, respeitado o disposto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 7º Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o inciso XV e § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no *caput* deste artigo.

Art. 8º Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Emenda Constitucional.



§ 1º O disposto neste artigo aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada.

§ 2º Os empregados alocados na execução dos contratos de que trata este artigo passam a ser abrangidos pelas disposições desta Emenda Constitucional relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no *caput* deste artigo, assegurada a irredutibilidade salarial.

§ 3º Os contratos aditados no prazo de 60 (sessenta) dias da data de publicação desta Emenda Constitucional deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas nesta Emenda Constitucional.

Art. 9º Esta Emenda Constitucional entra em vigor:

I - em 60 (sessenta) dias de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal;

II - na data da sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado LEO PRATES
Relator

Deputado ALENCAR SANTANA
Presidente





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA DE
EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221 DE 2019

PEC Nº 221, DE 2019
(Apensada PEC nº 8, de 2025)

Altera o Art. 7º, inciso XII da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos.

Autor: Deputado REGINALDO LOPES

Relator: Deputado LEO PRATES

VOTO EM SEPARADO

(Do Sr. GILSON MARQUES)

I – RELATÓRIO

Cuida-se da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, de autoria do Deputado Reginaldo Lopes e outros, que tem por objeto reduzir a duração normal do trabalho semanal de quarenta e quatro para trinta e seis horas no País, com entrada em vigor prevista para dez anos após a data de sua publicação, a ela apensada a PEC nº 8, de 2025, de autoria da Deputada Erika Hilton e outros, que propõe jornada de quatro dias por semana e duração normal não superior a trinta e seis horas semanais.

O Relator, Deputado Leo Prates, apresentou Substitutivo que propõe modelo intermediário: a redução da jornada máxima semanal de quarenta e quatro para quarenta horas, com garantia de dois dias de repouso semanal remunerado, implementação progressiva (42 horas em 60 dias e 40 horas em 14 meses), regime diferenciado para hipersuficientes, medidas transitórias para o Simples Nacional e cláusulas específicas para contratos públicos.

O Substitutivo adota jornada de quarenta horas. A redução da jornada é dada em número absoluto de horas semanais, mantendo a lógica de tempo





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

disponibilizado em vez de tempo efetivamente trabalhado. Essa abordagem desconsidera a realidade de trabalhadores que não preenchem a jornada máxima legal, cria incentivos distorcidos para a informalidade e não moderniza, de fato, o regime das relações de trabalho.

A PEC nº 40, de 2025, de autoria do Deputado Maurício Marcon, a qual subscrevemos, oferece a base teórica deste Voto em Separado: a adoção de um regime de jornada flexível baseado em horas efetivamente trabalhadas, preservados todos os direitos trabalhistas de forma proporcional. Esse modelo é o que verdadeiramente moderniza as relações de trabalho, respeita a autonomia do trabalhador e pode conviver com a proteção constitucional dos direitos sociais.

Mais do que uma regra técnica sobre jornada, o que se propõe é o reconhecimento constitucional de que o trabalhador é soberano na definição do seu próprio tempo, princípio que o substitutivo ora apresentado consagra de forma direta e sem subterfúgios.

II – VOTO

A fixação constitucional da jornada em número absoluto de horas semanais, sejam quarenta e quatro, quarenta, trinta e seis ou qualquer outro limite, não resolve o problema central do mercado de trabalho brasileiro: a inadequação entre a realidade das relações laborais contemporâneas e o modelo rígido herdado do século passado.

A resposta a esse problema não está em fixar um novo número constitucional de horas. Está em devolver ao trabalhador o que nunca deveria ter saído de suas mãos: a soberania sobre o seu próprio tempo. É esse o princípio que o substitutivo apresentado neste Voto em Separado propõe inscrever na Constituição Federal.

Os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, obtidos a partir da análise de milhões de vínculos registrados no eSocial, indicam que parcela significativa dos trabalhadores formais brasileiros já cumpre jornadas de quarenta horas semanais ou menos, geralmente distribuídas em cinco dias úteis. Esse cenário demonstra que, em diversos segmentos da economia, modelos de organização do trabalho distintos da jornada máxima constitucional de quarenta e quatro horas vêm sendo atualmente incorporados por iniciativa das próprias empresas e categorias





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

profissionais, sem que nenhuma emenda constitucional tenha sido necessária para isso. O mercado de trabalho brasileiro, quando tem liberdade contratual, converge para jornadas mais equilibradas por conta própria. A Constituição não precisa impor o que o mercado já está fazendo.

O problema, portanto, não é apenas quantitativo, quantas horas por semana, mas qualitativo: o modelo atual não permite que o trabalhador seja remunerado de forma justa e proporcional ao tempo que efetivamente labora. Um trabalhador contratado para quarenta e quatro horas que trabalha trinta e oito horas semanais não recebe menos; um trabalhador que gostaria de trabalhar vinte e quatro horas semanais para conciliar estudo, cuidado de filhos ou outra atividade não pode fazê-lo formalmente sem sacrificar direitos. O teto constitucional rígido, paradoxalmente, prende o trabalhador: ele precisa simular uma jornada que não cumpre ou abrir mão de proteções para ter a flexibilidade que a vida exige.

Parcela relevante do mercado formal ainda opera próxima ao teto legal de quarenta e quatro horas semanais, especialmente em setores como comércio varejista, logística, construção civil, serviços presenciais, agricultura e atividades ligadas à sazonalidade da demanda. É exatamente para esses segmentos que a proposta deste Voto em Separado oferece a resposta que o Substitutivo do Relator não consegue dar. Não se trata de impor um novo teto de jornada de cima para baixo, mas de assegurar liberdade contratual para que a jornada acompanhe a realidade de cada trabalhador e de cada atividade econômica. É permitir que o trabalhador do litoral catarinense trabalhe mais durante a temporada de verão e menos no inverno; que o produtor de maçã da Serra Catarinense, diante da escassez de mão de obra na safra, possa concentrar a jornada nos períodos de colheita e reduzi-la nos meses de manutenção; e que o empregado do comércio ajuste a carga horária de forma compatível com sua vida e suas necessidades. Tudo isso dentro do mesmo vínculo empregatício, com proteção proporcional garantida a cada hora trabalhada, sem obrigar o empregador a demitir e recontratar a cada ciclo econômico, nem empurrar o trabalhador para a informalidade em busca da flexibilidade que sua própria realidade exige.

O trabalhador rural de Santa Catarina sintetiza, com precisão quase didática, tudo aquilo que um modelo rígido de jornada semanal não consegue capturar. O estado tem na agricultura familiar sua espinha dorsal: são cerca de 183 mil





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

propriedades rurais, segundo o Censo Agropecuário do IBGE, das quais aproximadamente 78% pertencem à agricultura familiar, responsável por mais de 50% do valor bruto da produção agropecuária catarinense. É essa estrutura produtiva que sustenta a cebola no Alto Vale do Itajaí, a maçã na Serra Catarinense, os suínos e aves no Oeste, o fumo no Sul e a olericultura espalhada praticamente por todas as regiões do Estado.

Esse trabalhador não vive uma rotina uniforme, organizada artificialmente em semanas idênticas de trabalho. Vive os ciclos da natureza. Há a colheita da cebola em janeiro e fevereiro, quando jornadas intensas são necessárias para evitar perdas no campo; há o plantio e manejo de culturas sazonais, como o alho; há a poda e o raleio da maçã entre setembro e novembro, período em que poucos dias de atraso podem comprometer a qualidade do fruto e reduzir diretamente o valor recebido pelo produtor. Entre esses picos, existem semanas de manutenção, preparo do solo e organização da propriedade, com demanda operacional significativamente menor.

Nenhuma convenção coletiva consegue transformar essa dinâmica orgânica, climática e sazonal em quarenta horas absolutamente uniformes por semana durante cinquenta e duas semanas por ano. A realidade do campo exige flexibilidade, continuidade do vínculo formal e liberdade para ajustar a intensidade do trabalho conforme os ciclos produtivos, sem empurrar empregadores e trabalhadores para soluções informais incompatíveis com a própria natureza da atividade rural.

O modelo de jornada fixa não descreve a vida desse trabalhador: ela acontece apesar do modelo, na informalidade tolerada, nos contratos sazonais que se encerram e recomeçam a cada ciclo, na ausência de proteção nos meses de baixa atividade. A proposta deste Voto é, para esse trabalhador, mais do que para qualquer outro, a tradução jurídica da realidade que ele já vive, com a diferença decisiva de que ele passaria a vivê-la com vínculo formal permanente, proteção previdenciária contínua e direitos proporcionais garantidos em cada hora efetivamente trabalhada, independentemente da estação do ano ou da cultura que estiver no campo. Nenhum legislador em Brasília conhece o ciclo da cebola do Alto Vale melhor do que quem planta e colhe. A Constituição que reconhecer que esse trabalhador é soberano para decidir quanto trabalha em cada estação do ano terá

ito mais por ele do que décadas de normas que ignoraram sua realidade.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

A fixação constitucional uniforme de uma jornada máxima de quarenta horas semanais pode produzir impactos distintos entre os setores econômicos. Enquanto determinados segmentos já absorveram espontaneamente modelos mais reduzidos, outros enfrentarão aumento de custos operacionais, necessidade de recomposição de escalas, elevação de preços ou maior dificuldade de adaptação, especialmente entre pequenas e médias empresas.

A discussão sobre jornada de trabalho raramente chega até sua consequência mais concreta e mais ignorada: **quem paga a conta**. O Relator argumenta que o custo da redução mandatória de jornada é absorvível pela economia em termos macroeconômicos agregados. Mas absorvível pela economia não significa absorvível pelo produtor individual, e muito menos significa que não haverá repasse. Significa, na esmagadora maioria dos casos, que o custo adicional será transferido ao preço do produto ou do serviço, e que quem pagará esse preço maior é exatamente o trabalhador que vai ao supermercado, que almoça no restaurante e que compra os alimentos na feira.

A proteção que a redução mandatória oferece ao trabalhador na folha de pagamento é devolvida, em boa parte, pelo bolso do consumidor no mercado. A redução mandatória de jornada protege o trabalhador na folha e cobra dele o mesmo valor no mercado, às vezes mais, inclusive no preço dos alimentos que ele mesmo produz. A jornada flexível por hora trabalhada não cobra nada no mercado, porque não há custo adicional a repassar.

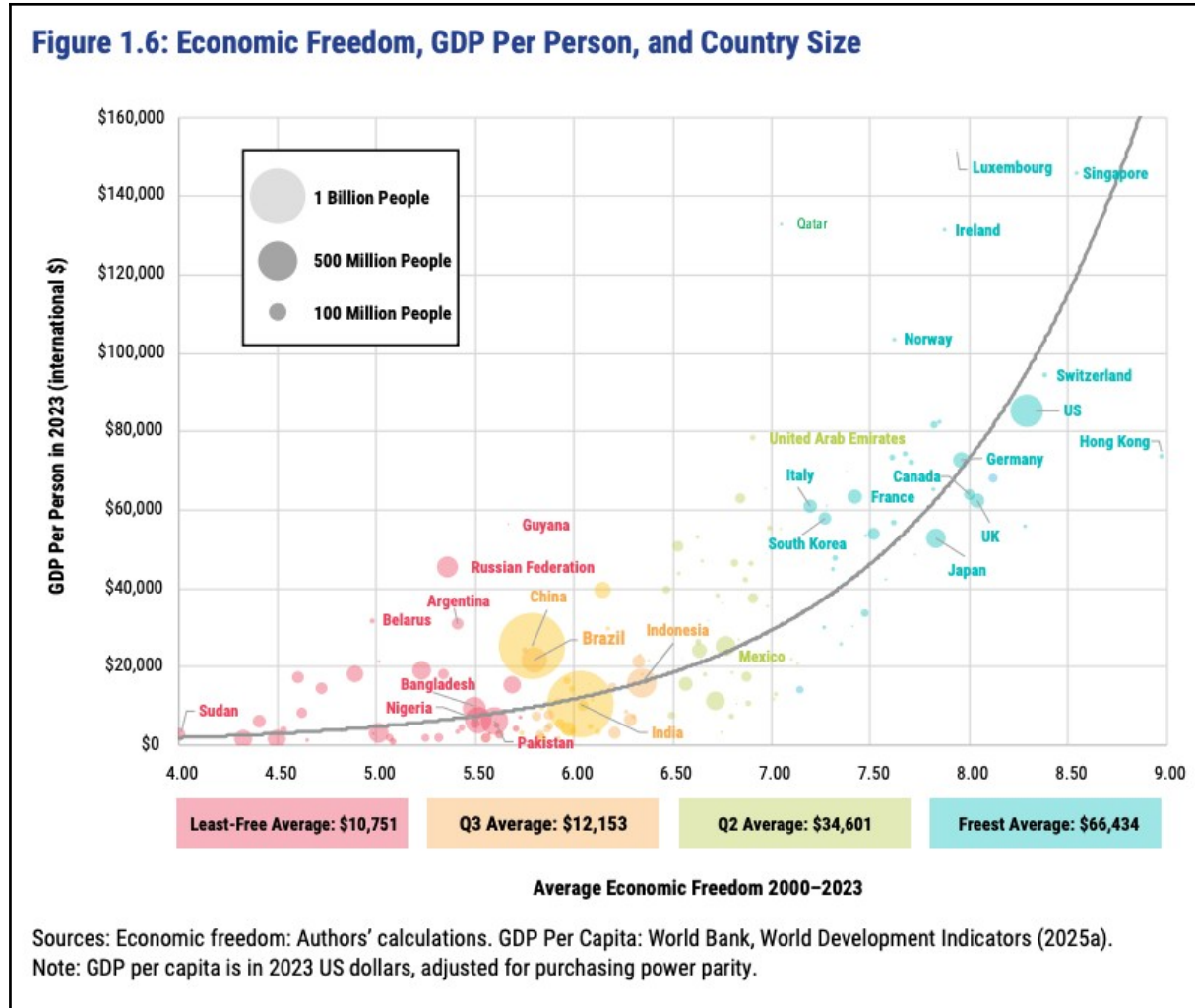
A experiência internacional confirma que os países com melhor qualidade de vida no trabalho não chegaram a esse resultado por meio de limites constitucionais cada vez mais baixos, mas por meio da valorização da hora trabalhada combinada com liberdade real de pactuação. O relatório *Economic Freedom of the World 2025*, publicado pelo Fraser Institute, que mede o grau de liberdade econômica de 165 países há mais de cinco décadas, encontrou forte correlação entre liberdade econômica e bem-estar: países do quarto mais livre têm renda média 6,2 vezes maior do que os do quarto menos livre; a renda dos 10% mais pobres é 7,8 vezes maior nos países mais livres; a taxa de pobreza é cerca de 25 vezes maior nos países menos livres; as pessoas nos países menos livres trabalham aproximadamente 20% mais; e a expectativa de vida é cerca de 17 anos superior nos países mais livres. Liberdade econômica não é conceito abstrato: é parâmetro





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

comparativo que demonstra, ao longo de décadas, que a proteção real do trabalhador depende da existência de um ambiente econômico capaz de gerar empregos, elevar salários, ampliar oportunidades e sustentar empresas produtivas.



A Holanda é o exemplo mais eloquente: cerca de 39% de sua força de trabalho opera em regime de tempo parcial, a maior proporção entre os países da OCDE, com plena proteção de direitos proporcionais. A jornada semanal média efetiva holandesa é de aproximadamente 29 horas, não porque a Constituição assim determinou, mas porque trabalhadores e empregadores têm liberdade para pactuar cargas horárias variadas. A Alemanha pratica média efetiva de 34 horas semanais sem imposição constitucional de limite, com produtividade por hora crescendo 4,2% entre 2019 e 2023. A Dinamarca, com 32 horas semanais de média efetiva e índice de satisfação no trabalho entre os mais elevados do mundo, assenta seu modelo no que se convencionou chamar de *flexicurity*, a combinação de mercado de trabalho flexível, forte proteção social e intensa política ativa de emprego. O Reino Unido, em

Apresentação: 27/05/2026 11:35:27.610 - PEC221/19
VTS 1 PEC221/19 => PEC 221/2019
VTS n.1



* C D 2 6 7 1 9 5 7 8 6 7 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

2022, conduziu o maior experimento controlado de semana de quatro dias já realizado no mundo: 92% das empresas continuaram com o modelo após o piloto, com receita mantida estável ou crescente na maioria das participantes, redução de 65% nos dias de licença médica e queda de 71% nos índices de *burnout*.

O ponto central, frequentemente negligenciado no debate brasileiro, é que esse resultado não decorreu de uma mudança legislativa imposta, mas de acordos voluntários entre trabalhadores e empregadores. O Japão incentiva voluntariamente a semana de quatro dias, com a Microsoft Japan registrando aumento de 40% na produtividade. Portugal conduz piloto oficial desde 2023, com produtividade estável ou crescente em 96% das empresas. O Chile reduziu gradualmente de 45 para 40 horas em cinco anos com flexibilidade setorial, registrando variação positiva de 1,3% nos vínculos formais. A Colômbia registrou crescimento de 8,4% na formalização durante sua redução progressiva de 48 para 42 horas semanais.

A lição comum é clara e consistente: os países que obtiveram os melhores resultados não o fizeram pela via de um teto constitucional progressivamente rebaixado. Fizeram-no pela valorização real e proporcional da hora trabalhada, combinada com liberdade contratual para que trabalhadores e empregadores encontrem, dentro de cada realidade setorial e individual, o arranjo que maximiza resultado e qualidade de vida.

O Brasil envereda pelo caminho inverso ao debater apenas o número de horas do teto, sem enfrentar a questão central: enquanto o salário for desvinculado das horas efetivamente trabalhadas, enquanto o trabalhador que labora trinta e oito horas receber o mesmo que o que labora quarenta e quatro, enquanto o trabalhador que quer vinte e quatro horas precisar abrir mão de direitos para obtê-las, nenhuma mudança no teto constitucional produzirá a modernização real que o mercado de trabalho brasileiro necessita.

O caminho ideal é propor que a Constituição Federal preveja expressamente a livre pactuação contratual direta entre empregado e empregador, inclusive por hora trabalhada, com a prevalência do contrato individual sobre os instrumentos de negociação coletiva nessa matéria. Essa lógica é o que garante ao mesmo tempo liberdade, proteção e justiça, e é o que as melhores experiências internacionais

comprovam funcionar.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

Aqui residem os fundamentos filosóficos mais profundos desta divergência, e eles merecem ser enunciados sem subterfúgios: **a menor minoria é o indivíduo. E o trabalhador, como indivíduo, é soberano sobre o seu tempo. Não o sindicato por ele. Não o Estado por ele. Ele!** Em toda discussão sobre jornada de trabalho, fala-se em nome de categorias, de classes, de estatísticas. Raramente se fala em nome do indivíduo concreto, com sua situação específica, suas prioridades singulares, sua hierarquia própria entre tempo livre e renda, entre descanso e projeto de vida. É exatamente esse indivíduo que o Estado constitucional tem o dever primário de proteger, não a média, não a categoria, não a estatística.

Um sindicato, por mais representativo que seja, representa o interesse médio de uma categoria. Uma convenção coletiva fixa condições que atendem à maioria de um setor. Mas o trabalhador de quarenta anos que cuida de um familiar doente e precisa de vinte horas semanais não é a média do seu sindicato. O jovem de vinte e dois anos sem filhos que quer trabalhar quarenta e quatro horas porque está pagando uma dívida não é a média do seu setor. A mãe de dois filhos pequenos que prefere ganhar proporcionalmente menos para estar presente nos primeiros anos de vida das crianças não cabe em nenhuma convenção coletiva que fixe uma jornada uniforme para toda a categoria. Esses trabalhadores existem, são milhões, e a Constituição que os trata como estatística os abandona.

Proteger o trabalhador de jornadas abusivas é dever constitucional. Mas proteger o trabalhador de si mesmo, impedi-lo de trabalhar mais do que quarenta horas quando ele assim deseja e livremente pactua, é paternalismo que a Constituição de uma república livre não deveria consagrar. O limite máximo existe para proteger quem não quer trabalhar mais. Não existe para impedir quem quer.

A presente divergência não se opõe ao objetivo declarado pelo Relator, melhorar a qualidade de vida do trabalhador brasileiro e modernizar as relações de trabalho. Diverge, isso sim, do instrumento escolhido para alcançá-lo. Reduzir o teto constitucional de quarenta e quatro para quarenta horas é uma resposta do século XX a um problema do século XXI. A proposta aqui apresentada oferece um caminho estruturalmente distinto: em vez de comprimir o limite máximo, transformar a própria lógica da jornada, desvinculando o salário do número contratual de horas e vinculando-o ao tempo efetivamente trabalhado, com plena liberdade para que cada trabalhador decida, por si mesmo, quanto desse tempo destina ao trabalho.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

O Relator, em sua exposição oral nesta Comissão Especial, afirmou que quem defende o Estado mínimo é quem não precisa do Estado. A afirmação inverte a realidade. Quem defende menos intervenção estatal nas relações de trabalho, em regra, não é quem nunca precisou do Estado. É quem precisou e não o encontrou. É o trabalhador que contribui compulsoriamente para a Previdência Social durante décadas e, quando adoece ou se acidenta, enfrenta filas de meses no INSS, laudos contestados por auditores que nunca o examinaram e benefícios negados por sistemas que foram desenhados para dificultar o acesso, não para facilitá-lo. É o cidadão que é roubado o tempo todo através de impostos, paga IPVA, IPTU, ISS, PIS, COFINS, Imposto de Renda, CSLL, IOF, CIDE e uma lista que ultrapassa noventa tributos diferentes, somando uma das maiores cargas tributárias do mundo, que, em proporção do PIB, supera a média dos países da OCDE, e que, ao sair à rua, não encontra segurança pública à altura do que pagou, não encontra saúde pública suficiente para atender sua família, não encontra educação de qualidade, vagas em creches, não encontra transporte urbano que respeite sua dignidade. É a pessoa que, diante de uma emergência médica, descobre que o SUS não tem vaga disponível e que precisará contratar um plano de saúde privado com o que sobrou do seu salário depois de pagar todos esses tributos.

Paga pelo Estado e paga novamente pelo que o Estado deveria ter entregue e não entregou!

Esse trabalhador não defende menos intervenção porque é privilegiado. Defende porque aprendeu, da forma mais concreta e dolorosa, que o Estado brasileiro é extraordinariamente eficiente em cobrar e sistematicamente ineficiente em entregar, e que cada nova obrigação imposta em nome da proteção do trabalhador se transforma, na prática, em mais um custo que recai sobre o próprio trabalhador, seja na forma de emprego que não é gerado, de vínculo formal que não é criado, de salário que não cresce porque a folha já está sobrecarregada de encargos que não se convertem em benefícios reais para quem os financia. Há algo de profundamente contraditório em um Estado que não entrega saúde, educação, segurança ou previdência à altura do que cobra, e ainda assim pretende deter o poder de definir quantas horas por semana o trabalhador pode ou deve trabalhar.

Causa particular preocupação no texto proposto pelo relator a **proibição do trabalho no sexto dia**, independente de acordo, vontade ou desejo do trabalhador -





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

a não ser que este trabalhador tenha ensino superior e tenha remuneração acima de duas vezes e meia o limite dos benefícios RGPPS, o que hoje resulta em pouco mais de vinte mil reais:

Regra geral proposta pelo relator: Art. 7º da CF (...) XV - dois dias de repouso semanal remunerado, um dos quais preferencialmente aos domingos;

Regra proposta para empregados de curso superior e alta renda:
Art. 7º do texto: Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o inciso XV e § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

Isso coloca em desvantagem trabalhadores que estão iniciando sua jornada profissional, prejudicando a proteção social, a mobilidade social e aumentando a informalidade e, por fim, a dependência de programas assistenciais. Esse tipo de distinção é injusta e fere a isonomia, devendo ser reparada. Todo trabalhador deve ser soberano sobre o seu próprio tempo e esforço, tendo total disposição sobre o seu trabalho.

A proposta apresentada neste Voto em Separado busca compatibilizar proteção social, liberdade econômica e modernização das relações de trabalho, permitindo que empregado e empregador ajustem livremente a jornada de trabalho, inclusive em regime proporcional por hora trabalhada, sem imposição de aumento compulsório do custo da mão de obra.

A proposta assegura proteção contra eventuais abusos ao prever que qualquer redução de jornada decorra de pacto expresso e preserve a proporcionalidade remuneratória e dos direitos trabalhistas, incluindo férias, décimo terceiro salário, FGTS e demais verbas legais. Diferentemente do modelo proposto pelo Relator, que impõe uma redução uniforme da jornada máxima semanal para quarenta horas, esta proposta privilegia a liberdade de escolha do trabalhador, permitindo-lhe definir, de comum acordo com o empregador, a carga horária mais





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

adequada à sua realidade pessoal e financeira, inclusive em regimes de tempo parcial ou flexível, preservando integralmente a proteção constitucional mínima.

O teto máximo de quarenta e quatro horas semanais é mantido, nenhum empregador será obrigado a pagar mais pelo mesmo trabalho. O que muda é que o trabalhador passa a ter o direito constitucional de trabalhar a quantidade de horas que melhor atende à sua vida, com remuneração e proteção proporcionalmente ajustadas, para cima ou para baixo, ancoradas no salário mínimo já garantido pelo art. 7º, inciso IV, sem abrir mão de qualquer garantia legal e sem que a Constituição precise criar um único novo mecanismo de controle para isso.

Trata-se, portanto, de solução mais compatível com as experiências internacionais bem-sucedidas, com a diversidade do mercado de trabalho brasileiro e com os princípios constitucionais da livre iniciativa, da valorização do trabalho humano e da autonomia da vontade nas relações privadas. A proposta deste Voto em Separado não é uma concessão ao capital em detrimento do trabalho. É um voto de esperança e fé no trabalhador brasileiro, que acorda antes das 5h da manhã e que precisa pegar mais de uma condução para ir trabalhar. É a confiança na sua inteligência, na sua capacidade de avaliar o que é melhor para a sua vida, na sua dignidade como sujeito de direitos e não como objeto de tutela. A menor minoria é o indivíduo. E é ele, em última análise, quem esta Constituição deve servir.

III – CONCLUSÃO

Trata-se, portanto, de uma proposta que não reduz direitos, mas os amplia em sua dimensão mais fundamental: a liberdade. Ao inscrever na Constituição Federal que o trabalhador é soberano na definição de sua jornada, que ninguém o pode obrigar a trabalhar além do que aceitar nem impedir de trabalhar mais quando for sua livre decisão, este Voto em Separado propõe que a Carta Magna deixe de regular o tempo do trabalhador e passe a proteger o direito dele de regulá-lo por si mesmo.

Diante do exposto, vota-se pela aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019, e de seu apensado, à Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025, nos termos do **Substitutivo** apresentado neste Voto em Separado.





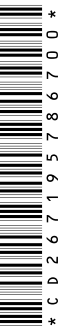
CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

Sala da Comissão, em 27 de maio de 2026.

GILSON MARQUES
Deputado Federal (NOVO-SC)

Apresentação: 27/05/2026 11:35:27.610 - PEC22119
VTS 1 PEC22119 => PEC 221/2019

VTS n.1



* C D 2 6 7 1 9 5 7 8 6 7 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

SUBSTITUTIVO À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 221, DE 2019

PEC Nº 221, DE 2019
(Apensada PEC nº 8, de 2025)

Altera o inciso XIII e acrescenta parágrafos ao art. 7º da Constituição Federal para assegurar ao trabalhador o direito de definir livremente a extensão de sua jornada de trabalho e garantir a remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do §3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.7º.....
.....

XIII – pactuar livremente a quantidade de horas que deseja trabalhar, assegurada remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas, observada a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; (NR)

.....

Art. 2º O art. 7º da Constituição Federal de 1988 passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º, 3º e 4º, renumerando-se o atual parágrafo único como novo § 1º:

Art.7º.....
.....
.....



Apresentação: 27/05/2026 11:35:27.610 - PEC221.19
VTS 1 PEC22119 => PEC 221/2019
VTS n.1



* C D 2 6 7 1 9 5 7 8 6 7 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL GILSON MARQUES

§1º.....
.....

§ 2º É facultado ao trabalhador, mediante livre manifestação de vontade e acordo individual expresso com o empregador, ajustar jornada inferior ou superior à referência constitucional, com remuneração nunca inferior ao salário mínimo proporcional à jornada pactuada;

§ 3º O acordo individual de que trata o § 2º deste artigo prevalece sobre convenção ou acordo coletivo exclusivamente quanto à definição da jornada efetiva de trabalho e à proporcionalidade da remuneração correspondente, preservados integralmente os demais direitos trabalhistas em sua dimensão proporcional, incluídas férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e contribuições previdenciárias;

§ 4º Ninguém será obrigado a trabalhar além do que voluntariamente aceitar, nem impedido de trabalhar mais quando essa for sua livre e expressa decisão, garantida, em qualquer hipótese, a remuneração integral correspondente às horas efetivamente trabalhadas.” (NR)

Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua promulgação.

Sala da Comissão, em 27 de maio de 2026.

GILSON MARQUES
Deputado Federal (NOVO-SC)



FIM DO DOCUMENTO